

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE
FÁTIMA, HUÁNUCO 2022

LINEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA
TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO

TESISTA: CELADITA MEZA OSCAR JAVIER
ASESOR: DRA. CAJAS BRAVO TOMASA VERONICA

HUÁNUCO – PERÚ
2023

DEDICATORIA

A mi familia, con mucho cariño y
afecto, por estar presente en todo
momento.

Oscar Javier

AGRADECIMIENTO

Al director y profesionales de la Escuela de Posgrado-UNHEVAL, por su responsabilidad de brindar un buen servicio educativo que influenciaron en mi formación como estudiante, posibilitando lograr una de mis metas.

A la Dra. Tomasa Verónica Cajas Bravo por su asesoramiento en la planificación, ejecución y culminación de mi trabajo de investigación.

Al personal docentes y directivos de la Institución Educativa Milagro de Fátima, por el apoyo en la aplicación de instrumentos para la recolección de datos.

A mi familia por el apoyo constante, y por las sugerencias para culminar la investigación.

RESUMEN

La investigación trata de determinar si las relaciones interpersonales tienen influencia sobre el desempeño docente, para ello asume una investigación de tipo cuantitativa con una muestra de 43 docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, a quienes se les aplica dos encuestas, una que mide el nivel de relaciones interpersonales compuesta por 16 ítems y otra que mide el desempeño docente conformado por 15 ítems acorde al Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU, como resultados se tiene que 65,1% de los docentes se ubican en el nivel Medio y 27,9% en el nivel Bajo, en cuanto a relaciones interpersonales en la institución. Asimismo, se tiene 41,9% de los docentes se ubican en el nivel Poco adecuado y 55,8% en Adecuado a lo que se refiere a desempeño docente y como conclusión se tiene el valor de $Rho = 0,510$ que corresponde a una correlación positiva moderada con $p = 0,000$ que es menor a 0,05, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022.

Palabras clave: Relación interpersonal, desempeño docente, institución educativa.

ABSTRACT

This research sought to determine if interpersonal relationships have an influence on teaching performance, for this purpose a quantitative research was assumed with a sample of 43 teachers from the Milagro de Fátima educational institution, to whom two surveys were applied, one that measures the level of interpersonal relationships made up of 16 items and another that measures teaching performance made up of 15 items according to the MINEDU Good Teaching Performance Framework, whose results in terms of interpersonal relationships in the institution were found in 65.1% of the teachers. are located in the Medium level and 27.9% in the Low level. Likewise, when referring to the teaching performance in the institution, it was found that 41.9% of the teachers were at the Not Adequate level and 55.8% were at the Adequate level. Finally, as a conclusion, the value of $Rho = 0.510$ was obtained, which corresponds to a moderate positive correlation with $p = 0.000$ which is less than 0.05, therefore, the null hypothesis is rejected and it can be stated that there is an influence of interpersonal relationships on teaching performance at the Milagro de Fátima educational institution, in the year 2022.

Keywords: Relación interpersonal, desempeño docente, institución educativa.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Fundamentación del problema	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación	17
1.3 Viabilidad de la investigación	18
1.4 Formulación del problema	18
1.4.1 Problema general	18
1.4.2 Problemas específicos	18
1.5 Formulación de objetivos	19
1.5.1 Objetivo general	19
1.5.2 Objetivos específicos	19
CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	20
2.1 Formulación de hipótesis	20
2.1.1 Hipótesis general	20
2.1.2 Hipótesis específicas	20
2.2 Operacionalización de variables	21
2.3 Definición operacional de variables	24

CAPITULO III. MARCO TEÓRICO.....	25
3.1 Antecedentes de investigación	25
3.2 Bases teóricas	32
3.3 Bases conceptuales	54
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	58
4.1 Ámbito.....	58
4.2 Tipo y nivel de investigación	58
4.3 Población y muestra.....	58
4.3.1 Descripción de la población.....	58
4.3.2 Muestra y método de muestreo.....	59
4.3.3 Criterio de inclusión y exclusión.....	59
4.4 Diseño de investigación.....	59
4.5 Técnicas e instrumentos.....	60
4.5.1 Técnicas.....	60
4.5.2 Instrumentos.....	60
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos.....	60
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos... 	60
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	61
4.7 Aspectos éticos	61
CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	62
5.1 Análisis descriptivo	62
5.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis.....	75
5.3 Discusión de resultados	79
5.4 Aporte científico de la investigación.....	80
CONCLUSIONES.....	81

SUGERENCIAS.....	82
REFERENCIAS	83
ANEXOS	90

INDICE DE TABLA

TABLA 1 POBLACIÓN DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, 2022.....	58
TABLA 2 MUESTRA DE DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, 2022.....	59
TABLA 3 BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES DE ESTUDIO.	62
TABLA 4 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN RESPETO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022	65
TABLA 5 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN EMPATÍA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022	66
TABLA 6 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN ASERTIVIDAD EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA HUÁNUCO 2022	67
TABLA 7 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN COOPERACIÓN EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022	68
TABLA 8 EVALUACIÓN DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022.....	69
TABLA 9 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022.....	70
TABLA 10 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022.....	71
TABLA 11 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022	72
TABLA 12 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022	73
TABLA 13 EVALUACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022.....	74

TABLA 14 DEFINE EL SIGNIFICADO CORRELACIONAL SEGÚN EL VALOR DE RHO ... 76

TABLA 15 TABLA DE VALORACIÓN DE LAS VARIABLES: RELACIONES

INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE 97

INDICE DE FIGURA

FIGURA 1 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN RESPETO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022	66
FIGURA 2 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN EMPATÍA EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022	67
FIGURA 3 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN ASERTIVIDAD EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022	68
FIGURA 4 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN COOPERACIÓN EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022	69
FIGURA 5 EVALUACIÓN DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022.....	70
FIGURA 6 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022.....	71
FIGURA 7 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022.....	72
FIGURA 8 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022	73
FIGURA 9 EVALUACIÓN DE LA DIMENSIÓN DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022	74
FIGURA 10 EVALUACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTES EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022.....	75

INTRODUCCIÓN

La investigación tuvo como objetivo “determinar si las relaciones interpersonales tienen influencia sobre el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima en el año académico 2022, para lo cual se tomó como muestra a 43 docentes de la institución quienes proporcionaron la información necesaria para su procesamiento, la que se presenta en el presente informe final en cinco capítulos, donde en el primer capítulo se plantea el problema de investigación, se enuncian los objetivos.

El segundo capítulo muestra el sistema de hipótesis, donde se formulan la hipótesis general y específicas, la operacionalización de variables.

El tercer capítulo muestra el marco teórico que sustenta la investigación con antecedentes, las bases teóricas y conceptuales.

El cuarto capítulo describe el marco metodológico que se aplicó empleada en la investigación, se describen la población y la muestra, y las técnicas e instrumentos que se han aplicado.

En el quinto capítulo se presentan los resultados obtenidos en la investigación y se realiza la discusión de resultados a que permitió contrastar los resultados con el problema, hipótesis y teorías que sustentan la investigación. Asimismo, se presentan las conclusiones e inferencias como resultados que se relacionan con los objetivos planteados en la investigación; y se complementa con las sugerencias y conclusiones, finalmente se muestran las referencias bibliográficas y anexos.

El autor

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

A nivel mundial, en los últimos años se ha vivido a plenitud una crisis sanitaria producto de la pandemia del Covid-19, situación que ha restringido las relaciones interpersonales libres y directas entre las personas de una sociedad. Muchos países del mundo ante el incremento masivo de contagio de virus optaron por cerrar sus instituciones educativas, así lo confirma la UNESCO (2020) al manifiesta que: aproximadamente 167 millones de niños, niñas y jóvenes deberían estar en sus casas evitando el contagio, del mismo modo, CEPAL y UNESCO (2020) informan que este tipo de medida impuesta a los estudiantes traen consecuencias en diversos aspectos. Una de las consecuencias de esta medida lo asume el docente de manera responsable agenciándose en nuevas formas de interacción con los estudiantes y compañeros de trabajo a través de la modalidad virtual, usando recursos y herramientas tecnológicas no tan usados por ellos, tratando de garantizar que el aprendizaje llegue a todos los estudiantes, ponen en riesgo su salud, puesto que muchos docentes presentaron cuadros de ansiedad y estrés. Así lo corrobora Cortés (2021) quien manifiesta: Son los docentes quienes están en riesgo su salud, al reportar en ellos, casos de incremento de estrés producto de la incertidumbre existencial ocasionada por la pandemia, las preocupaciones ocasionadas por las diversas dificultades que sufren los estudiantes en su necesidad de aprender y la excesiva responsabilidad del docente por brindar a todos los estudiantes aprendizajes adecuados. Otra de las consecuencias de una educación a distancia es el pésimo resultado de logro de aprendizaje, los cuales están por debajo de los años anteriores, así lo confirma Fitzpatrick et al. (2020) quien realizó estudio en Estados Unidos, en los años 2019, en una escuela de enseñanza virtual, detectando calificaciones académicas bajas. Además, el Banco mundial (2020) en su investigación realizada en diversos países publicaron que: de 157 países cuyas escuelas se mantuvieron cerradas entre tres a siete meses obtuvieron resultados variados que expresan disminución en el nivel de aprendizaje, por otra parte en Holanda, un país de corta duración respecto a cuarentenas, contaron con una educación virtual de tecnología de punta, a pesar de ello, obtuvieron un menor resultados de logro de

aprendizaje al comparar con los años anteriores a la pandemia. En este contexto no tan alentador para el docente logró empoderarse de los diversos recursos y herramientas tecnológicas virtuales, asimismo se aplicó la vacuna contra el Covid-19, medida que permitió la disminución del nivel de contagio y la reanudación de las relaciones interpersonales directas, paralelo a ello, se identificó casos de instituciones educativas cuyas relaciones interpersonales están deteriorados por falta de una comunicación eficaz, como lo indica la venezolana Odalys (2021) al señalar: En la Unidad Educativa de “Guaratarí”-Venezuela los docentes se muestran alejados de una comunicación adecuada, generando malestar e incomodidad entre ellos, de manera que no presentan buenas relaciones interpersonales (P.3). Además, cabe mencionar como las relaciones interpersonales repercute en el ámbito personal y laboral, como lo afirma Obakpolo (2015) al expresar que “las buenas relaciones interpersonales son de gran ayuda en el ámbito personal e institucional”(p.12), del mismo modo, Lacunza & Contini (2016) señala: “cuando existe relaciones positivas entre los individuos se fomenta el disfrute y eficiencia en cualquier actividad”(p.9), y finalmente el docente polaco Szostek (2019) manifiesta: si las relaciones entre los empleados son de baja calidad entonces desfavorecen las actividades que se realizan en las instituciones. Las instituciones educativas, como entidad de aprendizaje cumple su función social de preparar a las personas de la sociedad frente a las demandas o retos de un mundo que avanza aceleradamente, lugar donde estudiantes, docentes, directivos, padres de familia y comunidad se interrelacionan uno con otros, para compartir formas de pensar, experiencias, conocimientos, sentimientos, etc. que favorecen las relaciones interpersonales y el enriquecimiento personal. Desde años atrás incluso antes de la pandemia, los resultados en logro de aprendizaje en muchos países de Latino América no fueron los óptimos, motivo por el cual, organismos internacionales como el BM y la CEPAL, elaboraron documentos que marcaría el rumbo de la agenda educativa en muchos países de Latino América como México, Chile, Colombia, etc, enfocadas en la calidad de servicio y en su evaluación, señalan al docente como responsable del aprendizaje de los estudiantes, motivo por el cual, se centran en su desempeño, exhortando a cada país de Latino América que establezcan sus estándares de desempeño docente. A partir de ello la UNESCO(2005) define al desempeño docente: como el proceso que moviliza capacidades profesionales con disposición personal y

responsabilidad social para lograr aprendizajes significativos en la formación del estudiante, asimismo, participar en la gestión educativa, fortaleciendo la cultura institucional democrática, diseñan, implementan y evalúan políticas educativas locales y nacionales que promuevan en el estudiante aprendizaje y desarrollo de competencias para la vida. A nivel nacional, desde el año 2007 y en acorde a la Ley General de Educación 28044, se aprueba y se da cumplimiento a una política pública de estado denominado PEN al 2021, el cual, busca la calidad educativa para todos los peruanos, documento elaborado por acuerdo nacional y en conformidad al CNE, a través de seis objetivos estratégicos de los cuales solo enfatizaremos el tercer objetivo denominado: “Maestros bien preparados que ejercen profesionalmente la docencia”, cuyo aspectos esencial considera: la formación inicial y continua del docente, y la evaluación; una evaluación de desempeño docente acorde al MBDD como lo estipula la Ley de la Carrera Pública Magisterial Ley 29944, lo cual, exhorta a todos los docentes su continuo cumplimiento. Cabe aclarar que hoy en día se tiene un PEN actualizado al 2036, que simplemente es la continuación del PEN anterior considerando algunos elementos importantes de la situación actual que requiere tener en cuenta para su tratamiento de manera sostenible. Además, se pudo identificar algunas estudios realizados en instituciones educativas del Perú sobre las relaciones interpersonales y desempeño docente, que a continuación citamos: Huamanquispe (2018) quien manifiesta que: “En la I.E. N° 50723 “Cecilia Tupac Amaru”, Santiago-Cuzco, se tiene problemas de cómo abordar los conflicto entre docentes y como esta esta influye en su desempeño del día a día en cuanto a su planificación curricular, comisiones escolares, desfiles, aniversario, actividades con los padres de familia entre otros” y a Dioses(2019) quien da a conocer que: En la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís” La Quinta – Marcavelica-Piura se observa que hay conflictos entre docentes por la irresponsabilidad de sus funciones académico e institucional, docentes no presentan buenas relaciones con los padres, lo cual, obstaculiza su involucramiento en actividades académicas de sus hijos, estos factores son limitantes en cuanto al buen desempeño docente, por lo tanto, no se logra desarrollar un buen proceso de enseñanza y aprendizaje en la Institución Educativa referida. A nivel local, específicamente en Huánuco, solo se pudo identificar estudios similares sobre relaciones interpersonales y desempeño docente, como a continuación citamos a Panduro(2018) quien señala: el objetivo de su

investigación fue establecer la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán – Huánuco 2017, cuya conclusión depara a que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docentes en la institución educativa industrial Hermilio Valdizán-Huánuco 2017; y otro estudio realizado por Huaynate (2019) quién manifiesta: el objetivo de su investigación fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco, y como conclusión se obtuvo que NO existe relación entre compromiso organizacional y el desempeño docente. Por otro lado, la experiencia recogida de haber laborado en la institución educativa Milagro de Fátima de Huánuco, donde pude evidenciar problemas en cuanto a relaciones interpersonales y desempeño docente, me permitió investigar a fondo dicha situación en el año 2022, institución educativa donde laboran 43 docentes en los turnos mañana y tarde desde 1ro al 5to grado de secundaria, brindando servicio educativo a 804 estudiantes. A través de una entrevista exploratoria a los docentes se recabo informaron sobre sus relaciones interpersonales con sus pares y su desempeño en la institución, del mismo modo se realizó la entrevista a la sub-directora con preguntas referidos a sus docentes en cuanto a sus relaciones interpersonales y su desempeño, obteniendo los siguientes resultados: Entre docentes no muestran buen trato, se faltan el respeto permanentemente; no cumplen las normas de convivencia institucional, se muestran poco comprensibles y solidarios con sus colegas, no sabe identificar y comunicar adecuadamente sus debilidades y potencialidades a sus compañeros de trabajo, ni muestran tolerancia y consideración a las ideas de los demás, además poca participación en los trabajos cooperativo, demuestran desconocimiento y desactualización pedagógica teórica, práctica; así como limitado manejo de la didácticas del área a cargo, no presentan programaciones curriculares pertinentes a las característica del estudiante, ni coherencia entre los aprendizajes, estrategias y recursos en una sesión de aprendizaje; poca promoción en los estudiantes sobre la práctica de las buenas relaciones interpersonales basadas en el respeto, confianza, justicia y colaboración; poco uso de los recursos educativos y de las TIC que sean pertinentes al propósito de la sesión, no evalúa los aprendizajes acorde a los criterios de evaluación establecidos; además, poca participación en reuniones de reflexión referidas a

prácticas pedagógicas, asuntos institucionales y aprendizaje de los estudiantes; asimismo, muestran desinterés por participar en eventos de desarrollo profesional acorde a sus necesidades y necesidades de sus estudiante. En este contexto y bajo la problemática mencionada surge la necesidad de investigar: ¿Cómo las relaciones interpersonales influyen en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Según Baena Paz (2017), revela que: En la delimitación del tema es necesaria la justificación del mismo; es decir, indicar los motivos y necesidades que llevan al investigador a seleccionar el tema para desarrollarlo, las cuales deben ser de orden externo u objetivo, y de orden interno o subjetivo. Justificar es la “Acción de respaldar o fundamentar una propuesta de un modo convincente”. (p.59)

Justificación Práctica la investigación.

Permitió conocer el contexto real y contrastar con las hipótesis que fueron planteadas anteriormente.

Justificación teórica

Mediante las teorías que existen sobre las variables de estudio podemos tener información sobre las relaciones interpersonales entre los docentes y su desempeño laboral, de manera, que nos permita comprender la influencia de una variable sobre otra.

Justificación Metodológica.

En el presente estudio podemos describir las características del docente de la institución educativa Milagro de Fátima – Huánuco, de acuerdo a la manera de como las relaciones interpersonales y desempeño docente están ocurriendo.

Justificación legal.

La investigación se justifica a través de diversas normas reglamentadas, como:

- La Constitución Política del Perú que establece los fines de la educación universitaria (Art. 18°); como la creación intelectual y artística, la investigación científica y tecnológica.
- La Ley Universitaria N° 30220.
- El Estatuto de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Ley General de Educación N° 28044
- Ley de la Reforma Magisterial N° 29944
- PEN, R.S.N°001-2007-ED
- MBDD,R.M.N°0547-2012-ED
- PEN al 2036, D.S.N°009-2020-ED

1.3 Viabilidad de la investigación

El estudio fue viable su ejecución, porque toda limitación que se presentó en el desarrollo de la investigación fue subsanada, como es el aspecto bibliográfico y económico.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo las relaciones interpersonales influyen en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022?

1.4.2 Problemas específicos

PE1: ¿En qué medida las relaciones interpersonales influyen en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022?

PE2: ¿En qué medida las relaciones interpersonales influyen en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022?

PE3: ¿En qué medida las relaciones interpersonales influyen en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022?

PE4: ¿En qué medida las relaciones interpersonales influyen en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022?

1.5 formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Demostrar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

OE1: Determinar si las relaciones interpersonales influyen en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

OE2: Determinar si las relaciones interpersonales influyen en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

OE3: Determinar si las relaciones interpersonales influyen en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

OE4: Determinar si las relaciones interpersonales de los docentes influyen en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de hipótesis

2.1.1 Hipótesis general

Hi: Existe influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

Ho: No existe influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

2.1.2 Hipótesis específicas

HE1: Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

HE2: Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

HE3: Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

HE4: Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
Variable 1 Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales son interacciones profundas ente dos o más personas, cuya relación social requiere del desarrollo de habilidades socio-emocionales, los cuales, generen un contexto agradable para el trabajo en conjunto (Mayanga [2014] y Bizquera, [2003]). Además, corrobora Kiehne, M. (2002), manifestando que son conductas que pueden ser de pronto social y de cortesía, que contribuya al desenvolvimiento favorable en los grupos sociales durante su vida diaria, de modo que los intercambios sociales sean agradables, cordiales, los cuales generen un buen clima social; estas conductas se clasifican en las dimensiones siguientes: Respeto, empatía, asertividad y cooperación.	Respeto	Demuestra actitudes para establecer amistades con cortesía y respeto hacia los demás. Valora y practica las reglas y/o normas de convivencia dentro y fuera del aula Asume y respeta sus compromisos para llevarse bien con los demás. Practica intercambios sociales agradables en sus interacciones diarias.	Encuesta (16 ítems)
		Empatía	Práctica actitudes amables y de comprensión con sus compañeros de trabajo. Ayuda a sus compañeros cuando están en situaciones difíciles. Comparte con sus compañeros sus experiencias, materiales en un ambiente de armonía y amistad. Presenta una actitud de escucha y tienes interés por lo que otros dicen.	
		Asertividad	Demuestra capacidad para decir "no" cuando no estás de acuerdo con algo.	

			<p>Reconoce y comunica en forma adecuada sus limitaciones y potencialidades y la de sus compañeros</p> <p>Demuestra habilidad para tolerar y valorar las opiniones y/o ideas de sus compañeros.</p> <p>Reconoce y defiende sus derechos y la de sus compañeros.</p>	
		Cooperación	<p>Interactúa con seguridad, confianza y demuestra habilidades para establecer contacto y acercamientos sinceros con los demás.</p> <p>Demuestra capacidad para trabajar en equipo y cumplir con su responsabilidad en beneficio mutuo.</p> <p>Asume actitudes positivas para socializarse e integrarse con facilidad ante los demás.</p> <p>Promueve la construcción de una convivencia armónica y de afecto mutuo en sus interacciones interpersonales.</p>	
Variable 2 Desempeño docente	Son actuaciones observables del docente referido a la ejecución de sus funciones, las cuales pueden ser descritas y evaluadas. La forma de ejecutar dichas funciones define la competencia base del docente, cuyo resultado de actuación son considerados como logros (MBDD,2004). Según Montenegro (2003) el cumplimiento de estas funciones está determinada por factores propio del docente, del estudiante y del entorno, estos	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Proceso que involucra el conocimiento disciplinar actualizado, manejo de programación, dominio de estrategias.	Encuesta (15 ítems)
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Comprende la aplicación de estrategias de enseñanza, resolución de problemas, materiales didácticos, evaluación y proceso de reforzamiento.	

	<p>desempeños se ejercen de manera reflexiva en diferentes contexto sociocultural, institucional y aula (p, 31). A partir de lo mencionado el MBDD del Perú considera 40 desempeño de buena docencia agrupadas en cuatro dimensiones: La Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Comprende la interrelación con la comunidad educativa, participación en la ejecución de proyectos sociales, fomento de trabajo.</p>	
		<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p>Comprende el conocimiento de estrategias de aprendizaje, predominio de valores, disposición laboral y manejo de dificultad de enseñanza.</p>	

2.3 Definición operacional de variables

Variable 1 Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son interacciones profundas entre dos o más personas, cuya relación social requiere del desarrollo de habilidades socio-emocionales que generen un contexto agradable para el trabajo en conjunto (Mayanga [2014] y Bizquerra, [2003]). Según Kiehne, M. (2002), son conductas que pueden ser de pronto social y de cortesía, que contribuya al desenvolvimiento favorable en los grupos sociales durante su vida diaria, de modo que los intercambios sociales sean agradables, cordiales, los cuales generen un buen clima social; estas conductas se clasifican en las siguientes dimensiones: Respeto, empatía, asertividad y cooperación.

Variable 2: Desempeño Docente

Son actuaciones observables del docente referido a la ejecución de sus funciones, las cuales pueden ser descritas y evaluadas. La forma de ejecutar dichas funciones define la competencia base del docente, cuyo resultado de actuación son considerados como logros (MBDD,2014). Según Montenegro (2003) el cumplimiento de estas funciones está determinada por factores propio del docente, del estudiante y del entorno, estos desempeños se ejercen de manera reflexiva en diferentes contexto sociocultural, institucional y aula (p, 31). A partir de lo mencionado el MBDD del Perú considera 40 desempeño de buena docencia agrupadas en 4 dimensiones: La Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

CAPITULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

A. Nivel Internacional

Odalys (2021), en su tesis de maestría en investigación educativa titulada: “Las relaciones interpersonales entre docentes: Vivencias, perspectiva; un enfoque desde su realidad”, sustentada en la Universidad de Carabobo, Venezuela. El objetivo de esta investigación es Comprender las relaciones interpersonales del personal docente de la Unidad Educativa “Guaratarí”, considerando las Teorías Comunicativas de Jugern Habermas (1984) y de Watzlawick (1985). El estudio de dicho fenómeno social se realizó analizando y describiendo la forma de cómo se relacionan los docentes, para el cual, empleó las técnicas de observación y entrevista, con sus instrumentos de diario de campo y guión de entrevista. El análisis de la información se realizó en tres momentos, en un primer momento la información recogida se categorizó, en un segundo momento se realiza la concepción semántica, y en el tercer momento, se valida el relato de los informantes con las observaciones que obtuvo la investigadora al tratar de comprender el fenómeno. Se concluye que los docentes de esa Unidad Educativa no tuvieron buena comunicación, provocando malestar e incomodidad entre ellos, es decir, malas relaciones interpersonales.

Agudelo (2019), en su tesis de posgrado titulado: “Relaciones Interpersonales en la Institución Gran Colombia a través del Desarrollo de la Competencia Comportamental del Docente: Trabajo en Equipo”, sustenta en la Universidad Cooperativa de Colombia. El objetivo de la presente investigación fue “Diseñar un plan para desarrollar la competencia comportamental del docente en el trabajo en equipo con el fin de fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes en la institución Distrital Gran Colombia” cuya investigación es de enfoque cualitativo con soporte en la investigación -acción. Emplea la técnica de la encuesta para recolectar información. El presente plan Tiene tres objetivos específicos, el primero trata de diagnosticar el conocimiento del docente frente a la competencia trabajo en equipo, el segundo objetivo busca identificar la importancia de la competencia comportamental del trabajo en equipo en el

desarrollo del clima institucional, y tercero analizar los referentes que estructuran el plan para mitigar la problemática abordada. Se concluye que el plan de implementación de competencias comportamental en el trabajo en equipo de docentes favoreció al fortalecimiento de sus relaciones interpersonales, considerando que los docentes desconocían sobre las competencias comportamentales de trabajo en equipo, a pesar de ello se evidenció la importancia de dicha competencia en el desarrollo del clima laboral de la institución educativa Gran Colombia, finalmente el plan servirá como aportación a la educación en la mejora de problemas similares.

Salinas (2018) en su tesis de maestría en la mención Administración y Planeación Educativa titulada: “Relaciones Interpersonales y de Convivencia de los Docentes de Bachillerato De La Institución Educativa Técnico San Martin De Tours En Sogamoso – Boyacá”, sustentada en la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología. El objetivo de la presente investigación fue realizar un diseño de propuesta de mejora en las relaciones interpersonales y la convivencia de los docentes de bachillerato de la Institución Educativa Técnico San Martin de Tours de la ciudad de Sogamoso - Boyacá, año 2017. Se fundamenta en la aportación de Brunet (1987) quien señala que la predicción del comportamiento de la persona, en su mayoría de veces, depende de la situación en la que se encuentra, asimismo toma las ideas de Martinez (2012) quien sostiene que el clima organizacional se basa de las percepciones de ocurrencia del trabajador en su medio laboral. Esta investigación es de enfoque cualitativa, debido a la observación y descripción de las situaciones dadas en un contexto determinado. Se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, asimismo se empleó un diario de campo y el análisis de la matriz FODA, de esa manera, se diseñó la propuesta para mejorar el clima organizacional de la institución. Se concluye que los docentes son los responsables de impartir buenas prácticas de comunicación y como profesionales son el ejemplo de tolerancia y respeto al entorno sociocultural donde labora.

B. Nivel Nacional

Huamanquispe (2018), en su tesis de maestría con mención en Gestión y Administración Educativa, en su investigación titulado: Relaciones Interpersonales y su influencia en el Desempeño Docente de la I. E. 50723 “Cecilia Túpac Amaru”, Santiago, Cusco, sustentado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la I.E. 50723 “Cecilia Tupac Amaru” del distrito de Santiago – Cusco. Bajo la sustentación teórica de las diferentes capacidades que poseen o adolecen los docentes, como parte de sus condiciones socioculturales adquiridos desde la familia hasta su profesión, de manera que posibilita las buenas o malas relaciones interpersonales, las cuales, quedan reflejadas en los desempeños con los estudiantes. Esta investigación es de enfoque cuantitativa, de tipo de estudio aplicada, de nivel de estudio explicativo y diseño correlacional, la muestra estuvo constituida por 53 docentes, se empleó la técnica de observación y de la encuesta con sus respectivos instrumentos de cuaderno de campo y cuestionario. En esta investigación al utilizar un estadígrafo se obtuvo una relación media y positiva entre las variables de estudio. Se concluye que existe influencia de las relaciones interpersonales sobre el desempeño docente de la I.E. 50723 “Cecilia Túpac Amaru”, Santiago, Cusco. Finalmente, recomienda a los directivos que optimicen las buenas relaciones docentes de modo que fortalezca su desempeño.

Navarro (2020), en su tesis de maestría con mención en Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa, en su investigación titulado: “Relaciones interpersonales y desempeño docente de los planteles de aplicación “Guamán Poma de Ayala” Ayacucho – 2018”, sustentado en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. El objetivo de la presente investigación fue identificar la relación existente entre las variables de estudio relaciones interpersonales y el desempeño docente de la institución educativa Guamán Poma de Ayala, Ayacucho-2018. Esta investigación es de enfoque cuantitativa, de tipo de estudio aplicada, de nivel de estudio descriptiva y diseño correlacional, la muestra estuvo constituida por 42 docentes, se empleó la técnica de la encuesta con su instrumento

el cuestionario. En esta investigación se aplicó el estadígrafo “Tau C de Kendall” para conocer el grado de correlación alcanzado, obteniéndose un nivel de significancia del 5% que equivale a 0,014 que denota baja correlación, y el valor de P (nivel de significancia) es 0,244 valor mayor a 0,05, lo cual rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula. Se concluye que no existe relación entre las variables de estudio relaciones interpersonales y el desempeño docente de los planteles de aplicación “Guamán Poma de Ayala” Ayacucho – 2018. Finalmente, recomienda dar a conocer a los directivos que optimicen el clima institucional de modo que fortalezca el desempeño de sus docentes.

Dioses (2019), en su tesis de maestría con mención en Administración de la Educación, en su investigación titulado: “Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente de la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017”, sustentado en la Universidad Cesar Vallejo. Tiene como objetivo determinar la influencia de las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N°20508 de “San Francisco de Asís”. Esta investigación es de enfoque cuantitativa, en la cual, se empleó como técnica de recojo de información la encuesta, con aplicación respectiva de su cuestionario, referidas a las variables de estudio, dicho instrumento fue validado por juicios de expertos, cuya confiabilidad se determinó a través del Alpha Cronbach. Se obtuvo los siguientes resultados: Buen nivel de relaciones interpersonales entre los docentes de la institución educativa N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta Marcavelica, 2017, calificativo obtenido por 70% de los docentes, asimismo, el nivel de desempeño de los docentes también es bueno, calificativo obtenido por el 60% de los docentes, además se evidencia una estrecha relación de significancia con las dimensiones, comunicación, actitudes y normas de convivencia con el desempeño docente, con una significancia $< 0,005$. En conclusión, se evidencia la relación significativa de las relaciones interpersonales sobre el desempeño docente, como lo indica la prueba de Pearson al obtener una relación muy alta (0,824- 0,680).

Varias (2018), en su tesis de maestría, con mención en administración con gerencia empresaria, en su investigación titulada: “Las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. “27 de diciembre” de la provincia de Lambayeque

– 2017, sustentada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. El objetivo de la presente investigación fue Determinar la relación entre las Relaciones interpersonales y el desempeño docente de la Institución Educativa “27 de diciembre” de la Provincia de Lambayeque en el año 2017. Esta investigación es de enfoque cuantitativa, de tipo de estudio aplicada, de nivel de estudio descriptiva y diseño correlacional, la población estuvo constituida por 38 docentes y la muestra conformada por la misma cantidad de docentes, se empleó la técnica de la encuesta con sus respectivos instrumentos, cuya información recogida fueron procesados por el software estadístico SPSS versión 24 para luego presentarlo en tablas y gráficos. En esta investigación se aplicó específicamente el estadígrafo “Tau C de Kendall” para conocer el grado de correlación alcanzado. Se obtuvo una correlación positiva débil (sig. bilateral = 0,029 > 0,01; Rho=0,354) entre la variable Relaciones interpersonales y el desempeño docente, confirmándose por la significancia 0,01. La evaluación de las dimensiones de la variable Relaciones interpersonales y desempeño docente alcanzaron altos porcentajes en el nivel de regularidad: 81,6%, 84,2% 84,2% y 60,5%; 71,1%; 65,8% y 34,2% respectivamente. Se concluye que no existe relación entre las variables de estudio relaciones interpersonales y el desempeño docente de los planteles de aplicación “Guamán Poma de Ayala” Ayacucho – 2018. Finalmente, recomienda dar a conocer a los directivos que velen el clima institucional de modo que fortalezca el desempeño de sus docentes.

Rivas (2019), en su tesis de maestría, con mención en Administración de la Educación, en su investigación titulada: “Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa San Pablo, Santa Elena, Ecuador, 2018”, sustentada en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo de la presente investigación fue Determinara la relación existente entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la U.E. “San Pablo”, Santa Elena – Ecuador, 2018. Esta investigación es de enfoque cuantitativa, de tipo de estudio aplicada, de nivel de estudio descriptiva y diseño correlacional, la muestra estuvo constituida por 30 docentes, debido a que la población era muy pequeña, se empleó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, los cuales

fueron validadas por juicio de expertos. En esta investigación se utilizó la prueba estadística “r” de Pearson y la “t” de Student para determinar la relación entre ambas variables y comprobar las hipótesis, obteniéndose un predominio del nivel de relaciones interpersonales favorable con un 53% y una prevalencia de desempeño laboral docente con el 93%, y el índice de relación de las variables según Pearson fue 0,544 (sig. = 0,002 < 0,01), lo que indica una correlación moderada, directa y reveladora a nivel 0,01. Se concluye que existe relación entre las variables de estudio: relaciones interpersonales y el desempeño laboral de la unidad educativa San Pablo, Santa Elena, Ecuador, 2018. Finalmente, recomienda a los directivos que optimicen las buenas relaciones docentes de modo que fortalezca su desempeño.

C. A nivel local

Panduro (2018), en su tesis de licenciatura para optar el título profesional de Psicología, en su investigación titulado: “Clima organizacional y desempeño docente de la institución educativa industrial Hermilio Valdizán Huánuco 2017”, sustentado en la Universidad de Huánuco. El objetivo de la presente investigación fue Establecer la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizán – Huánuco 2017. Esta investigación es de enfoque cuantitativa, de tipo de estudio aplicada, de nivel de estudio descriptiva y diseño correlacional de corte transversal, con una población de 55 docentes y una muestra de 45 docentes, se empleó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, la misma que cumple las características de validación y confiabilidad, además el cuestionario aplicado a la muestra está relacionada a las dos variables de estudio. En esta investigación se aplicó la fórmula de Rho Spearman, obteniéndose un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 1,000 y la significancia es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación muy buena, notamos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se concluye que existe relación entre el clima organizacional y el

desempeño docentes de la institución educativa industrial Hermilio Valdizán-Huánuco 2017.

Huaynate (2019), en su tesis de doctor con mención en Ciencias de la Educación, en su investigación titulado: “Relación del compromiso organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas públicas de educación básica regular del distrito de Huánuco 2017”, sustentado en la Universidad Hermilio Valdizán. El objetivo de la presente investigación fue Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco. Esta investigación es de enfoque cuantitativa, de tipo de estudio básica, de nivel de estudio descriptiva y diseño correlacional, con una población de 7 instituciones educativas y una muestra de 4 instituciones educativas (muestreo no probabilístico), se empleó la técnica de la encuesta con sus instrumentos para cada variable, para la variable Relación del compromiso organización se empleó como instrumento un cuestionario con valoración de escala Likert y para la otra variable desempeño docente se empleó como instrumento la ficha de evaluación en el marco de buen desempeño docente, con escala de validación. Como resultado un nivel de significancia menor que 0,05 ($0,000 < 0,05$), lo cual corrobora al usar la prueba del Chi cuadrado, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación. Se concluye que NO existe relación entre compromiso organizacional y el desempeño docente.

More (2018), en su tesis de maestría con mención en Gestión y Planeamiento Educativo, en su investigación titulado: “Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente de la institución educativa del nivel primario en el distrito de Quilmana de la UGEL N°08-Cañete en el año 2017”, sustentado en la Universidad Hermilio Valdizán. El objetivo de la presente investigación fue identificar la relación existente entre el Clima Organizacional y el Desempeño docente de las instituciones educativas del nivel primario en el distrito de Quilmaná de la UGEL N°08 – Cañete en el año 2017. Esta investigación es de enfoque cuantitativa, de tipo de estudio aplicada, de nivel de estudio descriptiva y diseño correlacional, la muestra estuvo constituida por 32 docentes, se empleó la

técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario. Para la validez y confiabilidad del instrumento, como también para el procesamiento de los datos se ha utilizado el software estadístico SPSS versión 24, cuyos resultados indica la existencia de una relación positiva estadísticamente significativa ($\rho=0,945$) entre las variables Clima organizacional y desempeño docente, el valor de P (nivel de significancia) es 0,000 valor menor a 0,05, lo que permite que los resultados se puedan generalizar a la población de estudio. Se concluye que existe relación entre las variables de estudio, por tanto, se puede decir que si se tiene un mal clima organización se tendrá un desempeño docente deficiente.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Relaciones interpersonales.

Resulta necesario conocer de manera clara la definición exacta de la variable relaciones interpersonales. Teniendo en cuenta a Silveria, (2014), citado por Bolaños (2015) la define como las interacciones entre dos o más personas, medio adecuado para la comunicación de sentimientos y opiniones, que a principios se consideró como medio de entretenimiento de seres humanos, es fuente de aprendizaje, que en algunos momentos puede ser incómodo para algunas personas, pero en realidad es fuente de enriquecimiento personal, en el trato, en el comportamiento social, en la satisfacción de la curiosidad, en el intercambio de información e impresión. Las relaciones interpersonales entre docentes resultan de la compartición en ambientes de trabajo y de las interacciones positivas o negativas con los demás, en la cual influye factores como la personalidad, valores, contexto y otros. (P.8 y 9). De igual forma Bustamante y Anticono, (2018) definen las relaciones interpersonales como vínculos que se desarrollan entre las personas y que permiten intercambiar puntos de vista, dar a conocer las distintas formas de vivir la vida, necesidades, expectativas, sentimientos, inicio de oportunidades, fuente de aprendizaje y vía de enriquecimiento personal. Asimismo, citamos a Tapia & López (2015) quienes define las relaciones interpersonales como vínculos sociales que se entablan entre individuos, lo cual, permite a las personas desarrollarse intelectual y socialmente. Para que haya una buena relación

interpersonal debe haber una buena comunicación. Las relaciones interpersonales se pueden dar en las instituciones educativas donde se forma vínculos de intervención y cooperación mutua, de manera que se crea un clima positivo entre la comunidad educativa. Los autores consideran que hay dos tipos de relaciones, las primarias que tienen que ver con vínculos afectivo y las secundarias que tiene que ver con vínculos laborales. (P. 1-2). Del mismo modo, Londoño & Mejía (2021) definen a las relaciones interpersonales como destrezas de interacción social que permiten intercambiar distintas información verbal o no verbal, en el marco de una comunicación eficiente que coadyuve a solucionar dificultades y acrecentar la confianza entre las personas. (P.27-28). También se cita a Tafur, Soriano & Huamán (2020) quienes definen que las relaciones interpersonales son las interacciones directas o distantes entre los agentes educativos, esto dependerá de las características de los individuos, su forma de pensar, su forma de comunicarse, su edad, etc. consideran a las relaciones interpersonales como trascendente en una institución educativa porque permite que las actividades se desarrollen de la mejor manera. (P.153). Asimismo, a Kiehne, M. (2002), son conductas que pueden ser de pronto social y de cortesía, que contribuya al desenvolvimiento favorable en los grupos sociales durante su vida diaria, de modo que los intercambios sociales sean agradables, cordiales, los cuales generen un buen clima social; estas conductas se clasifican en las siguientes dimensiones: Respeto, empatía, asertividad y cooperación. También, citamos a Bizquerra (2003), son interacción recíproca entre dos o más personas, reguladas por sus leyes, cuya buena relación social requiere del desarrollo de habilidades socio-emocionales, los cuales generan un contexto agradable para el trabajo en conjunto. y finalmente consideramos a Mayanga (2014), es la interacción que una persona mantiene con otras de manera profunda, ya sea estableciendo amistad o negocio, en la cual se practica el respeto mutuo de opinión y sugerencia (P.20).

Tal como los diferentes autores mencionados líneas antes hacen una clara definición de las relaciones interpersonales, resulta necesario mencionar que particularmente las relaciones interpersonales son interacciones profundas entre dos o más personas, cuya relación social requiere del desarrollo de habilidades socio-emocionales que contribuya al desenvolvimiento favorable en los grupos

sociales durante su vida diaria, de modo que los intercambios sociales sean agradables, cordiales, los cuales generen un buen clima social para el trabajo en conjunto.

3.2.2.1 Características de las relaciones interpersonales

Según Bizquerra (2003), las características de las relaciones interpersonales son:

- Habilidades que se va adquiriendo durante su desarrollo
- Ocurre en contextos interpersonales.
- Las relaciones interpersonales presentan aspectos, emocionales afectivos y cognitivos.
- Propongo a tener muchos amigos.
- Socializan con facilidad.
- Saben comportarse bien, de acuerdo a las circunstancias.
- Es proactivo.

3.2.1.2 Dimensiones de las relaciones interpersonales

Según Kiehne (2002), Bisquerra (2003) y Mayanga (2014) coinciden al indicar que para una favorable relación interpersonal profundas entre dos o más personas es necesario desarrollar competencias de habilidades sociales, que generen tratos amables, comprensión a los demás, adecuada comunicación con otros y trabajo en conjunto; estas consideras por los autores, como dimensiones de las relaciones interpersonales, las cuales son:

Respeto. Es un valor expresado como conducta de norma social que permite interacciones sociales armoniosas con los demás, las cuales deben practicarse diariamente, de modo que los intercambios sociales sean agradables, cordiales y llevaderos. Estos se manifiestan a través de: Formar amistades en base a la cortesía y respeto hacia los demás, respetar y practicar los acuerdos de convivencia docente dentro y fuera del aula, cumplir con tus compromisos de llevarte bien con los demás colegas y, saludar con respeto y amabilidad a tus colegas.

Empatía. Habilidad que permite comprender cognitivamente los sentimientos, emociones de los demás, de manera que nos expresemos amable y solidaria

con ellos, es decir, supone ponerse en el zapato del otro, ver lo que ven, sentir lo que sientes, oír lo que oyen, eso no quiere decir que estamos de acuerdo con la forma de ver las cosas, pero si mostramos amabilidad y solidaridad ante la situación que vive. Estos se manifiestan a través de: Expresar amabilidad y comprensión hacia tus colegas, practicar la solidaridad hacia tus colegas frente a situaciones difíciles, compartir experiencias y materiales con tus colegas en un ambiente agradable y practicar la escucha activa interesándonos por lo que dicen los demás.

Asertividad. Habilidad que consiste en expresar o comunicar sentimiento, opiniones y pensamientos en el momento oportuno y de manera adecuada, sin transgredir los derechos de los demás, implica defender sus derechos y de los demás con valentía, pero con una comunicación no agresiva ni pasiva. Estos se manifiestan a través de: Decir “no” cuando no estás de acuerdo a algo, cuando se comunica con respeto las potencialidades y limitaciones de ti y de tus colegas, cuando se practica la tolerancia ante las diferencias de opinión e ideas de los colegas y, cuando defiendes tus derechos y de los demás.

Cooperación. Habilidad que consiste en la actuación conjunta y articulada entre personas para realizar tareas que con lleven a objetivos comunes, en la cual se juntan lo individual con lo social, es decir, el cumplimiento individual del trabajo contribuye al trabajo grupal o social. Además, todo trabajo realizado entre personas es considerado como fuerza motriz del desarrollo humano y cuyo producto es de mejor calidad. Estos se manifiestan a través de: Mostrar seguridad y confianza al establecer diálogos sinceros con tus colegas, trabajar en equipo cumpliendo tus responsabilidades en beneficio de todos, mostrar actitudes positivas que facilitan integrarse a grupos y trabajar con ellos y, mostrar afecto y amabilidad al relacionarte con los demás.

3.2.1.3 Definiciones teóricas de las dimensiones de las relaciones interpersonales

A continuación, citamos diversas definiciones que presentan las dimensiones interpersonales:

RESPETO

Según Piaget (1960) en su teoría del desarrollo moral sostiene que las reglas empiezan desde temprana edad ya que los adultos enseñan a los infantes a socializar bajo los principios morales del respeto, considera que el respeto hace posible la buena convivencia social. (p.160). Del mismo modo citamos a Roca (2014) quien define al respeto como un valor moral, importante para el hombre porque permite interacciones sociales armoniosas con los demás, es un sentimiento positivo de consideración, aprecio, reconocimiento y veneración por una persona, la cual se refleja en sociedad de manera recíproco, es decir, hay que respetar para ser respetado, de modo que se evite ofender o discriminar a los demás por sus decisiones o manera de vivir, siempre en cuando no haga daño a los demás. Para una mejor claridad en la definición también se cita a Garcia(2017) quien considera que el respeto es un derecho humano y que es la esencia para establecer adecuadas relaciones interpersonales; el respetar a los demás es aceptar la existencia de diferencias individuales, pero también al mismo tiempo entender que somos iguales en dignidad por el simple hecho de ser persona todos merecemos respeto, lo cual permite vivir en armonía, por tanto es importante formar a los niños en el valor del respeto mutuo, considerando que la mejor manera de enseñar es con el ejemplo. Además, considera que el respeto no solo es respetar a otros sino a respetarse a uno mismo, como parte del fortalecimiento de la autoestima. Finalmente cito a Cornejo (2015) quien define al respeto como la exigencia a un trato amable y cortés, que permita crear un ambiente de seguridad y cordialidad en toda relación humana ya sea en la comunidad, en el trabajo en la vida conyugal; ambiente donde se evita las ofensas y las ironías, asimismo considera que el respeto es aceptar el derecho a ser diferente, pero sin desligarse a respetar las normas y las políticas de una comunidad.

LA EMPATÍA

Para Vygotsky (1988) en su teoría sociocultural, mencionado por Bertrand (1989), considera que el aprendizaje no es una actividad individual sino social, valora la interacción social en el proceso de aprendizaje resaltando que para una interacción saludable es importante el desarrollo de habilidades sociales como la empatía. Del mismo modo citamos a Lorente Escriche, 2014, señala

que la empatía es comprender lo que piensa la otra persona y como se ha sentido, es decir, combina el aspecto cognitivo y afectivo de la otra persona (P. 51). Para una mejor claridad en la definición también se cita a Repetto (1920) quien define a la empatía como “la natural potencialidad del hombre para comprender los sentimientos de los otros” (p.48). Finalmente cito a Muñoz, Crespí y Angrehs (2011) quien señala que la empatía es la habilidad de entender realmente las necesidades, sentimientos, circunstancias, motivos, pensamientos, problemas de los demás, en base a ponerse en el lugar de la otra persona y ver las cosas desde su perspectiva, pero también conlleva a transmitirle la comprensión empática que se ha sentido. Ser empático no quiere decir aceptar la acción, decisión u opinión de la otra persona.

ASERTIVIDAD

Según Güell y Muñoz (2000) citados por Naranjo (2008) nos dice que “la conducta asertiva es la expresión apropiada de las emociones en las relaciones interpersonales, sin que se produzca ansiedad o agresividad”. Del mismo modo citamos a Peñafiel y Serrano (2010) quienes definen la asertividad como comportamientos interpersonales de expresar lo que se piensa, lo que se siente y lo que se cree de manera adecuada hacia a otras, sin faltarles el respeto ni mostrar ansiedad, para el cual, se debe poner en práctica las buenas estrategias comunicacionales. Para una mejor claridad en la definición también se cita a Riso (2002) define como la habilidad de ejercer o defender sus derechos personales, expresar desacuerdos, dar una opinión contraria y/o expresar sentimientos negativos sin dejarse manipular, como hace el sumiso, y sin manipular ni violar los derechos de los demás, como hace el agresivo.” (p. 23). Finalmente cito a Miranda (2015) indica que la asertividad es una habilidad que tiene el hombre, para decir no cuando está en desacuerdo, sin agresividad y si tiene la razón, no tiene sentimiento de culpa. También es asertividad el dar respuesta adecuada a una determinada situación, es proponerse a resolver situaciones de la realidad de manera armoniosa y constructiva.

COOPERACIÓN

Para Gutiérrez M. (2009) sostiene que la cooperación puede definirse como las acciones ejecutadas por un equipo de personas las cuales intervienen de manera equitativa para cumplir objetivos en determinados plazos. Por tanto, la cooperación es una actividad compartida entre varias personas quienes cumplen roles importantes y complementarios para alcanzar juntos objetivos comunes. Del mismo modo cito a Bonilla (2013) la cooperación implica la interdependencia positiva de todos sus integrantes, el fortalecimiento de la confianza y amistad entre los miembros del grupo. Para una mejor claridad en la definición también se cita a Álvarez Fernández y Santos (1996), y Bonals (1996), consideran que la cooperación es un esfuerzo estructurado, continuo y recíproco para alcanzar un objetivo común que se manifiesta a través de diversas formas como la adaptación, la asimilación, la integración y la identificación con la organización. Las metas de los implicados han de estar muy vinculadas, de tal manera que cada uno de ellos pueda alcanzar sus objetivos si los demás alcanzan los suyos. Finalmente cito a Arévalo y Polgatti (2004), y Ahumada (2005), complementan al plantear que el trabajo cooperativo fortalece la sinergia, la confianza y la responsabilidad compartida, propiciando en sus integrantes una identidad particular, que les conduce a asumir los desafíos organizacionales como propios, desarrollando al máximo el sentido de pertenencia y con ello, la responsabilidad y la confianza.

3.2.1.4 Principales relaciones interpersonales

Entre estas tenemos:

Familiares:

Considerado como la primera relación que establecen las personas, donde aprendemos a expresarnos, a intercambiar experiencias, costumbres, emociones e ideas, cuyo ambiente familiar influye en la formación de la identidad de la persona (personalidad) quedando marcado por mucho tiempo. En esta relación podemos considerar las relaciones que se forman con los padres, en la cual es contraproducente la sobre protección que se brinda a los

hijos aún a edades adultas, dado que se le ha privado su desarrollado completo de su identidad son muy dependientes de los padres, tanto así que no adquirir o mantener un trabajo, evitan establecer relaciones de pareja o problemas al tomar decisiones de matrimonio.

Amical:

Relación entre amistades cuyo vínculo se establece por lazos profundos de afecto, los cuales, les mantienen unidos por mucho tiempo, mostrando entre ellos confianza, intercambio de ideas, sentido de pertenencia y uso de un lenguaje diferente a lo familiar.

Laboral:

Relación entre trabajadores y empleadores de una organización cuya prestación de servicio productivo se brinda bajo ciertas condiciones de contrato a cambio de una remuneración. La relación laboral que se establezca, muy aparte del contrato, dependerá del despliegue de habilidades sociales entre miembros de la institución.

Pareja:

Relación sentimental romántica que une a dos personas por amor, donde ambas partes muestra mucho cariño, deciden estar juntos ante las adversidades de la vida, implica organización de roles par logro de sus objetivos. En toda relación de pareja existe la crisis conyugal debido a que hay diferencias de opiniones, de caracteres, de intereses, de relaciones sexuales, etc, los cuales es posible superar si se pone en práctica las habilidades sociales propias de las buenas relaciones interpersonales.

3.2.1.5 La Importancia de las relaciones interpersonales

Son:

- Permite la subsistencia y desarrollo de las personas a lo largo de los años ante la necesidad de vivir en comunidad, según a historia
- Contribuye al desarrollo integral de la persona estimulándole a ser más sociable y participativo en distintos contextos.
- Permite el trabajo en conjunto.

- Permite compartir experiencias, costumbres, sentimientos, conocimientos que permitan ampliar lo que sabemos.
- Permite alcanzar objetivos personales y sociales.
- Promueve la interacción social y el desarrollo de habilidades sociales.
- Posibilita crear un ambiente armonioso entre semejantes
- Impulsa un mejor desempeño y productividad
- Permite aprender normas sociales y su aplicación estratégica para su adaptación social.

3.2.1.6 Relaciones interpersonales entre docentes

Según Ararteko, (2010), manifiesta que:

En toda relación interpersonal de docente se van conformando los equipos de trabajo, en la cual, se observa ciertas rencillas o problemas a causa de las diferencias en opinión, pensamiento, etc., el docente debe demostrar saber llevar la situación hacia un nivel de clima laboral satisfactorio, solucionando de manera adecuada los problemas a través de las buenas relaciones interpersonales. Ararteko recalca que los conflictos en las relaciones interpersonales entre docentes siempre se van a dar, es algo inevitable, debido al choque de culturas, al nivel de autoestima, a los caracteres psicológicos, estatus social, la educación, el nivel académico, entre otros. Las reuniones entre los docentes referidos a los avances de los estudiantes, la metodología a utilizar, entre otros, son fundamentales para reforzar la buenas o malas relaciones interpersonales entre colegas, asimismo las frecuentes reuniones que se tenga entre colegas es mejor que reunirse pocas veces, porque fortalecería las buenas relaciones interpersonales. De la misma manera, el autor da a conocer que el tipo de comunicación que se tenga entre colegas influye en la calidad de relación interpersonal que se establezca, finalmente el autor menciona que obtener un mejor nivel de relación interpersonal entre docentes es tener estabilidad emocional, proceso de cambio y perseverancia.

3.2.2 El vínculo entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral

Muchos estudios de investigación afirman que las relaciones interpersonales influyen en los desempeños laborales de los trabajadores de una organización, tal es el caso del estudio realizado sobre: La influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad provincial de Cajabamba-2016, a cargo de Santos Reyes G.(2016), quien manifiesta en su informe investigativo lo siguiente: “Los datos fueron tratados utilizando recursos informáticos, tablas de distribución de frecuencias, gráficas e ilustraciones, los mismos que evidenciaron que efectivamente las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba”. Asimismo, en una investigación de línea educativa sobre: Las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. “27 de diciembre” de la provincia de Lambayaque, realizada por Variás Palacios, G.(2018), quien textualmente expresa lo siguiente: “Hoy en día las instituciones necesitan conservar buenas relaciones interpersonales que permita óptimas condiciones el buen desempeño, los individuos que no presentan estas características no podrán ser productivos, todo directivo pretende tener un equipo de trabajo con personas de primera que rinda y logren los objetivos planteados de corto, mediano y largo plazo. Estos valores obtenidos son fundamentales en las personas que forman parte de una organización, protegiendo la comunicación y estableciendo solución a los problemas, contribuyendo eficientemente en la competitividad y desempeño de la institución”. Por otra parte, hay una investigación en el sector salud sobre: Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015, efectuado por Vásquez Jara, L. (2015), quien afirmar: “el logro del objetivo de las relaciones interpersonales (conseguir y conservar la confianza, la colaboración y la comprensión de los miembros del equipo de trabajo) en el ámbito laboral se da a través del buen trato, amigabilidad del jefe y de los integrantes del grupo, logrando así una mejor producción, desde el punto de vista técnico y económico, y una mayor satisfacción de los individuos y de los grupos”. Del mismo modo se tiene una investigación sobre: Relaciones interpersonales y desempeño laboral del

personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima 2015, llevado a cabo por Muñoz Campos M.(2017), quién manifiesta que “un nivel regular de relaciones interpersonales representa una oportunidad de mejorar el desempeño laboral”. Finalmente, se tiene el estudio, publicado en la revista UNIMAR, sobre: Relaciones interpersonales en el bienestar laboral, realizado por Paredes Botina L. (2017), quien señala: “Las relaciones interpersonales en el trabajo son esenciales para el logro de los objetivos de la empresa, combinando capacidades y recursos individuales; por ello es indispensable conservar y promover relaciones interpersonales saludables que permitan establecer un excelente clima laboral y con ello incrementar la productividad en una organización. Estos estudios referenciales me permitieron hipotetizar la posible influencia de las relaciones interpersonales en los desempeños docentes de una organización educativa.

3.2.3 Desempeño docente.

La UNESCO (citado por Rodríguez 2017) define como el despliegue de capacidades profesionales del docente, comprometido consigo mismo y con su sociedad en el logro de los aprendizajes de los estudiantes, así como participar en la gestión escolar, en el fortalecimiento democrático y, elaboración y reajuste de políticas educativas nacionales y locales que impulsen aprendizajes y desarrollo de competencias en los estudiantes (P.2). Por otro lado, según el MBDD (2012) define al desempeño docente como las actuaciones observables del docente que expresan el desarrollo de su competencia que implica logro de aprendizaje y ejecución de tareas asignadas, (P.29). Además, para Montenegro (2007) el desempeño docente es el cumplimiento de sus funciones vinculadas al propio docente, al estudiante y su entorno. Estos desempeños se ejercen en diversos contextos, ya sea institucional, aula e incluso en el mismo docente a través de acciones reflexivas. (P.18). Del mismo modo, Rodríguez (2020) el desempeño docente se considera como el cumplimiento de sus deberes. asociados al docente como tal, al estudiante y su entorno. Su desenvolvimiento se realiza en el aula de clase, permitiendo el cumplimiento de sus

responsabilidades. Coincidentemente Borja & Ramírez, (2019), sostienen que, el desempeño docente es el cumplimiento de sus responsabilidades académicas, los cuales demuestran su ejercicio profesional y su formación académica. Para una mejor claridad en la definición también se cita a Puig et al. (2016) mencionan que el desempeño docente son actividades ejecutadas por el docente en su labor pedagógica, cuyo cumplimiento cabal de dicha función permite el logro de metas y objetivos propuesto. Asimismo, cito a Robalino (2005) quien define que el desempeño docente son actividades inherentes de la profesión docente, cuyo cumplimiento de dicho rol de manera vocacional o con espíritu servicial garantiza el éxito venidero de él mismo docente como de su estudiante. Finalmente cito a Chiroque (2006), quien define al desempeño docente como “prácticas del maestro en cumplimiento de su función profesional”. Como se puede observar muchos autores dan a conocer sus definiciones sobre desempeño docente, lo cual resulta necesario indicar que particularmente el desempeño docente Son actuaciones observables del docente referido a la ejecución de sus funciones, las cuales pueden ser descritas y evaluadas. Todo desempeño laboral es evaluado con el fin de mejorar, es así que, evaluar el desempeño del maestro es mejorar la calidad educativa.

3.2.3.1 Elementos del desempeño docente

Según el Marco de Buen Desempeño Docente (MBDD,2014), los desempeños docentes presentan los siguientes elementos:

- Actuación:

Son comportamientos observables del docente, los cuales pueden ser descritas y calificados.

- Responsabilidad:

Son las funciones del docente

- Resultados:

Son los logros obtenidos a consecuencia de la actuación.

3.2.3.2 Dimensiones de la docencia

Según el MBDD(2014), la docencia presenta tres dimensiones específica:

- Dimensión cultural

El docente debe tener amplio conocimiento de su entorno, que le permita enfrentar los diversos desafíos que se le presente, comprendiendo y adquiriendo aprendizajes contextualizados, los cuales se les propone a los estudiantes.

- Dimensión política

Consiste en que el docente no solamente forme al estudiante como persona sino como miembro transformador de una sociedad justa, igualitaria, con libertar, pero con conciencia de cuidado ambiental.

- Dimensión pedagógica

Hace referencia al saber pedagógico formado por la reflexión teórico-práctica, apelando a saberes diverso que le permitan cumplir con su función. Alude a la práctica de la enseñanza que exige la capacidad de generar interés y compromiso de los estudiantes por aprender y formarse.

3.2.4 Marco de buen desempeño docente

Minedu (2012), define al MBDD como un documento normativo guía del sistema educativo peruano, que todo docente de educación básica regular debe conocer y practicar en el ejercicio de sus funciones, la cual, contiene características o aspectos fundamentales de una buena docencia docente que está definida en orden jerárquico en tres categorías: Los dominios (son 4), las competencias (son 9) y los desempeños (son 40).

DOMINIOS

Según MBDD (2014), lo define como “el campo o ámbito del ejercicio docente donde se movilizan competencias y su vez desempeños los cuales contribuyen a los aprendizajes de los estudiantes” (P.24). Estos campos o ámbito del ejercicio docente son:

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Consiste en la preparación de la enseñanza a través de la elaboración de programaciones anuales, experiencias de aprendizaje y actividades o sesiones, asimismo, implica conocer las características, necesidades y contexto del

estudiante, los enfoques, conocimientos del área, la selección de materiales, las estrategias y la evaluación (MBDD,2014, p.25).

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Consiste en la conducción de la enseñanza en ambiente favorable para el aprendizaje en base a las buenas relaciones interpersonales entre el docente y los estudiantes, acorde a los enfoque de la diversidad e inclusión, asimismo, motivan permanente a los estudiantes, desarrollan diversas actividades interesantes, emplean diversas estrategias metodológicas, seleccionan los recurso o materiales pertinentes, además, domina los conocimientos del área, evalúa en base a criterios establecidos y retroalimentan oportunamente y con pertinencia (MBDD,2014, p.25).

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la Comunidad:

Consiste en el involucramiento activo, democrático y colaborativo de los docentes en la gestión institucional, elaborando, aplicando y evaluando el PEI y otros Proyectos de Innovación Pedagógica o de mejoramiento de servicio educativo, asimismo, el involucramiento de las familias, la comunidad y otros aliados en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, en un clima de respeto, colaboración y corresponsabilidad, coadyuvan a incorporar los saberes ancestrales y el uso de recursos de la zona en los proceso pedagógicos, así como, informar a los apoderados el progreso y resultados de aprendizaje de los estudiantes (MBDD,2014, p.26).

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Consiste en la reflexión de su desempeño en aula, en la institución y en temas de aprendizajes de sus estudiantes que permitan participar en eventos de desarrollo profesional y en la aportación de propuestas de políticas educativas locales, regionales o nacionales. Así como, actúa, toma decisiones y resolver problemas en base a los principios de la ética profesional docente, de los derechos humanos y principios de bien superior del niño y el adolescente. (MBDD,2014, p.26).

COMPETENCIAS

Según MBDD (2014) lo define como “la capacidad de resolver problemas y lograr propósitos, en un actuar reflexivo que moviliza recursos de la persona, como habilidades, conocimientos en un marco de sentido ético para generar respuestas pertinentes en situaciones problemáticas”. (P.26). Estas competencias son:

Competencia N°01

“Consiste en conocer las características y necesidades del estudiante, dominio de los contenidos disciplinares y conocimiento de los enfoques pedagógicos y del área” (MBDD,2014, p.26).

Competencia N°02

Consiste en elaborar programaciones curriculares, diseñar la secuencia estructural de las sesiones, selección de contenidos curriculares, diseño de los procesos pedagógicos que despierte el interés de los estudiantes y que estén acorde a su ritmo y estilo de aprendizaje, así como, la selección adecuada de los diversos materiales o recursos y, la evaluación pertinente (MBDD,2014, p.26).

Competencia N°03

Construye un ambiente acogedor que favorece el aprendizaje de los estudiantes, en el marco del enfoque inclusivo e intercultural, donde se practica las buenas relaciones interpersonales, la motivación permanente al estudiante y solución de problemas de manera pacífica, asimismo, implica tener ambientes físicos adecuados según la necesidad del estudiante (MBDD,2014, p.27).

Competencia N°04

Conduce el proceso de enseñanza garantizando en el estudiante la comprensión del propósito y criterio de evaluación de aprendizajes, así como el empleo de estrategias de atención diversificada, con actividades interesantes y retadoras que exijan la reflexión y el desarrollo del pensamiento crítico y creativo del estudiante, apoyándose de materiales o recurso tecnológicos accesibles; solo el docente desarrolla contenidos cuándo sea necesario (MBDD,2014, p.27).

Competencia N°05

“Evalúalos los aprendizajes permanentes utilizando técnicas e instrumentos de atención a la diversidad, así como recoger y analizar las evidencias aprendizaje acorde a criterios establecidos, tomando decisiones y retroalimenta oportunamente, finalmente, comunicar los resultados oportunamente a los apoderados” (MBDD,2014, p.27).

Competencia N°06

Muestra predisposición activa, democrática y colaborativa en la gestión de la escuela, elaborando y mejora continua del PEI, así como proponiendo proyectos de innovación pedagógica y de mejora de servicio educativo (MBDD,2014, p.27).

Competencia N°07

Muestra respeto, colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia, comunidad y otros aliados comprometidos en bien del aprendizaje de los estudiantes, además, consideran en los procesos pedagógicos la incorporación de los saberes ancestrales y recursos la zona, asimismo, informa su progreso y resultados (MBDD,2014, p.27).

Competencia N°08

“Reflexiona sobre su desempeño en aula e institución, así como del aprendizaje de sus estudiantes, participando en eventos de desarrollo profesional y en propuestas de políticas educativas locales, regionales o nacionales”(MBDD,2014, p.27).

Competencia N°09

“Actúa, toma decisiones y resuelve problemas en base a los principios de la ética profesional docente y los derechos humanos y principios del bien superior del niño y el adolescente” (MBDD,2014, p.27).

DESEMPEÑO

Según MBDD (2014) lo define como “las actuaciones observables de las personas que expresan su competencia y que pueden ser descritas y calificadas. Es importante considerar que los desempeños tienen estrecha relación con tareas asignadas y logros de aprendizajes esperados” (P.29). Estos desempeños son:

Desempeño docente

01	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y sus necesidades especiales.
02	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.
03	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
04	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.
05	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.
06	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.
07	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de estudiantes.
08	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.
09	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los objetivos del aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

11	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.
13	Promueve un ambiente acogedor de diversidad, donde ésta se exprese, incluya y valore como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.
14	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales Desempeño.
15	Resuelve conflicto en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.
16	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.
17	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
18	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.
21	Desarrolla cuando corresponda contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.

22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que les motive a aprender.
23	Utiliza recursos y tecnología diversas y accesibles y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.
24	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
25	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.
26	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.
28	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas del abuso de poder,
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.
30	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.
31	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo
32	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.

33	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Desempeño.
34	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, dando cuenta de sus avances y resultados.
36	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la escuela.
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.
39	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.

Nota. Información tomada del MBDD (2014).

3.2.5 Evaluación del desempeño en el Perú y su importancia

En los últimos años la evaluación se ha considerado como medio de mejora a la labor del trabajador y/o profesional en actividad, cobrando así gran importancia en las organizaciones laborales: Empresas, instituciones educativas y otros. En el sector educativo, el sistema de evaluación va cambiando al transcurrir los años, tanto para los estudiantes como para los docentes, hoy en día se practica el enfoque de evaluación formativa que busca mejorar los aprendizajes y los desempeños docente con el propósito de lograr la calidad educativa. En ese sentido, el año 2012, el ministerio de educación

pública el Marco de Buen Desempeño Docente en cumplimiento al PEN y la ley de la CPM. Desempeños que debe demostrar todo docentes en ejercicio en educación básica, en caso de que el docente desaprueba tendrá otra oportunidad de mejorar, pero en el caso de persistir en negativa el docente evaluado pasa al retiro inmediato de la profesión docente. La evaluación del desempeño se realizará periódicamente a través del monitoreos y aplicación de rúbricas de observación desempeño docente a cargo de los directores o especialistas del ministerio de educación. Por tanto, tenemos la obligación de prepararnos para cumplir con los desempeños estipulados en MBDD que están agrupados en planificación, enseñanza, gestión de la escuela vinculada a la comunidad y la identidad docente y su formación continua. El ministerio de educación a considerado como parte del mejoramiento continuo de docentes aplicar estrategias para que el docente apruebe la evaluación, esto a través del acompañamiento pedagógico, capacitaciones presenciales y virtuales, GIAS, trabajos de red en comunidades de profesionales.

La evaluación de desempeño docente básicamente es importante porque:

- Estimula y favorece la formación profesional del docente, fortaleciendo sus capacidades acordes al proceso de mejoramiento continuo.
- Contribuye al mejoramiento de la conducción pedagógica de la escuela, esto sucede a consecuencia de fortalecer sus capacidades como gestor de aprendizaje posibilitando proponer mejoras en la enseñanza y aprendizaje en las escuelas.
- Contribuye a la formación integral del estudiante, esto sucede ante la permanente autoevaluación del trabajo realiza, haciendo reajustes de proceso pedagógicos en favor del aprendizaje de sus estudiantes.

3.2.6 La escuela que queremos

Hoy en día, por los cambios que presenta la sociedad a causa de los fenómenos ambientales, cambios económico y político, y el avance de la ciencia y tecnología la escuela de hoy tiene que asumir su responsabilidad social, de brindar educación de calidad a sus ciudadanos, donde prime la gestión

democrática y el liderazgo en calidad de enseñanza, de modo que se logre los aprendizajes esperados desarrollando la reflexión, el pensamiento creativo y crítico de los alumnos y la valoración de la diversidad expresada en sus diferentes formas. Además, es importante que los centros educativos promuevan la convivencia acogedora e inclusiva, manteniendo vínculos con la comunidad a través del respeto a la cultura, así como el rol que cumple los padres de familia y demás actores locales. Por tanto, la escuela que deseamos presenta en las siguientes características:

Gestión escolar. Está a responsabilidad del director y del comité de gestión escolar, quienes velan por los aprendizajes de los alumnos y la calidad de los procesos pedagógicos. Por tanto, debe existir una organización escolar en la que participa el director, docentes, alumnos, padres de familia y líderes de la comunidad, con el propósito de realizar acción en bien de los aprendizajes de los estudiantes, en un ambiente democrático.

La convivencia escolar. Las interrelaciones entre los agentes educativos de la escuela deben darse en un ambiente acogedor, inclusivo y colaborativo, donde prime el buen trato, la aceptación mutua, la valoración a los derechos de todos, la valoración a la diversidad y la cooperación de todos. Asimismo, tener fé en la capacidad del estudiante y su posibilidad de aprender por encima de cualquier dificultad que presente.

La relación escuela, familia y comunidad. Hoy en día, la escuela firma un nuevo pacto con la comunidad centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos, de manera que la experiencia y/o saberes culturales son considerados como oportunidad de aprendizaje en el aula y en la escuela, con participación activa de los sabios de la comunidad en los procesos de aprendizaje. Asimismo, las familias deben conocer los tipos de aprendizajes que brinda la escuela y proponer otros aprendizajes que consideran necesarios, así como la forma de aprenderlo.

Los procesos pedagógicos. El estudiante aprende en base a la investigación, buscando información en diferentes fuentes, aplicando estrategias de aprendizaje, reflexionando, siendo críticos y creativos, se aprende trabajando en equipo, considerando la atención diferenciada en cuanto a sus necesidades

y características, además, se evalúa sus competencias, capacidades creativas y resolutivas.

3.3 Bases conceptuales

Relación interpersonal

Son interacciones profundas entre dos o más personas, cuya relación social requiere del desarrollo de habilidades socio-emocionales que contribuya al desenvolvimiento favorable en los grupos sociales durante su vida diaria, de modo que los intercambios sociales sean agradables, cordiales, los cuales generen un buen clima social para el trabajo en conjunto.

Habilidades sociales

Es el conjunto de conductas aprendidas, que permite interrelacionarnos de la mejor manera con las demás personas, de modo que se ejecute competentemente una tarea interpersonal.

Valores

Son normas de conducta consideradas importantes y correctas que orientan nuestro comportamiento a fin de realizarnos como personas.

Respeto

Es un valor expresado como conducta de norma social que permite interacciones sociales armoniosas con los demás, las cuales deben practicarse diariamente, de modo que los intercambios sociales sean agradables, cordiales y llevaderos.

La convivencia armónica.

Es establecer buenos lazos de cordialidad, confianza y disposición positiva entre los miembros de una agrupación de personas con quienes compartimos experiencias, sentimientos y emociones, de manera que se logre el bien común de todos.

Cooperación

Actuación conjunta y articulada entre personas para realizar tareas que con lleven a objetivos comunes, en la cual se juntan lo individual con lo social, es decir, el cumplimiento individual del trabajo contribuye al trabajo grupal o social.

Empatía

Habilidad que permite comprender cognitivamente los sentimientos, emociones de los demás, de manera que nos expresemos amable y solidaria con ellos, es decir, supone ponerse en el zapato del otro, ver lo que ven, sentir lo que sientes, oír lo que oyen, eso no quiere decir que estamos de acuerdo con la forma de ver las cosas, pero si mostramos amabilidad y solidaridad ante la situación que vive.

Asertividad

Habilidad que consiste en expresar o comunicar sentimiento, opiniones y pensamientos en el momento oportuno y de manera adecuada, sin transgredir los derechos de los demás, implica defender sus derechos y de los demás con valentía, pero con una comunicación no agresiva ni pasiva.

Desempeño docente

Son actuaciones observables del docente referido a la ejecución de sus funciones, las cuales pueden ser descritas y evaluadas. Se evalúa a los profesores para mejorar la calidad educativa.

Marco de buen desempeño docente del Perú

Es un documento normativo guía del sistema educativo Perú, que todo docente de educación básica regular debe conocer y practicar en el ejercicio de sus funciones, la cual, contiene aspectos fundamentales de buen desempeño docente que está definida en orden jerárquico en tres categorías: Los dominios (son 4), las competencias (son 9) y los desempeños (son 40).

La planificación

Es un diseño hipotético de actividades, que permite lograr un propósito deseado, se caracteriza por ser flexible. Su elaboración requiere de un diagnóstico, de un propósito específico, de un bagaje de estrategias, materiales y, de una evaluación.

Enseñanza

Es un proceso pedagógico realizado por el docente con el propósito de que sus estudiantes desarrollen competencias, en un clima de respeto, libertad y participación democrática, cumpliendo sus acuerdos de convivencia, así como realizando actividades que exigen investigación, reflexión, pensamiento crítico y creativo, buscando solucionar problemas, apoyándose del uso de materiales, recurso y las TIC y, evaluando formativamente.

Evaluación

Es un proceso sistemático y permanente de evaluación de competencias, que inicia con el diagnóstico de necesidades, luego recojo de evidencias de aprendizaje, análisis de evidencias según criterios establecidos, retroalimentar y, finalmente calificar la producción.

Gestión de la escuela

Participar de manera activa en la conducción de la escuela de manera democrática, coordinada, proponiendo mejoras en conjunto, asimismo promover reuniones de reflexión e intercambio pedagógico, así como para informar sobre el estudiante y su práctica escolar, proponiendo estrategias de mejora en un marco de buenas relaciones interpersonales. Finalmente participar en la elaboración y actualización de los documentos de gestión institucional (PEI, PCI, PAT y RI).

La relación escuela, familia y comunidad

Son vínculos estratégicos entre la escuela, familia y comunidad con el único propósito de que los estudiantes de la institución educativa logren aprendizajes (desarrollo de competencias), en tal sentido, la familia y la comunidad a través de sus experiencias, sus saberes culturales y la participación de sus sabios propongan

y desarrollen aprendizajes en la escuela, para ello deben. Además es importante que las familias y otros aliados conozcan el tipo de aprendizaje que brinda la escuela, que propongan otros aprendizajes y como aprenderlo.

Formación docente

Es la preparación del profesor en el desarrollo de sus competencias, participando en los diversos eventos de formación y desarrollo profesional, actualizándose en los procesos de enseñanza y asumiendo compromisos de mejoramiento profesional en cuanto a las necesidades que se tiene y de la institución educativa que labora

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

El ámbito de la población de estudio estuvo conformado por los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa Milagro de Fátima de la ciudad de Huánuco del año 2022.

4.2 Tipo y nivel de investigación

De acuerdo a los propósitos de la investigación y de la naturaleza de los problemas que interesa analizar, el estudio pertenece al tipo básica, porque recoge información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes (Ávila, 2005).

De acuerdo a la rigurosidad de la investigación, el estudio pertenece al nivel especificativo, porque tiene como objetivo conocer las características de un fenómeno, así como establecer relaciones entre las variables, en un determinado momento o lugar. Permite tener conocimientos actualizado del fenómeno tal como se presenta.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

La población estuvo constituida por 43 docentes de la Institución Educativa Milagro de Fátima de la ciudad de Huánuco del año 2022, la misma que se detalla a continuación:

Tabla 1 Población de docentes de la Institución Educativa Milagro de Fátima, 2022

NIVEL	DOCENTES
SECUNDARIA	43
TOTAL	43

Fuente: Relación de docentes I.E. Milagro de Fátima 2022

4.3.2 Muestra y método de muestreo

La muestra de estudio por su accesibilidad, estuvo conformada por 43 docentes de la Institución Educativa Milagro de Fátima de la ciudad de Huánuco del año 2022, la misma que se detalla a continuación:

Tabla 2 Muestra de docentes de la Institución Educativa Milagro de Fátima, 2022

NIVEL	DOCENTES
SECUNDARIA	43
TOTAL	43

Fuente: Relación de docentes I.E. Milagro de Fátima 2022

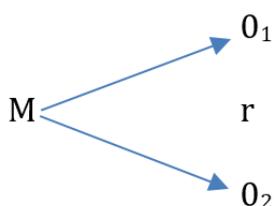
4.3.3 Criterio de inclusión y exclusión

Se incluyó a todos los docentes que aceptaron ser parte de la muestra y que estuvieron laborando como docente contratado o nombrado.

4.4 Diseño de investigación

A juicio de Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2018), propone que el diseño “en la ruta cuantitativa, el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para responder a las preguntas de investigación descriptivas (p. 150)

El diseño de esta investigación cuantitativa, no experimental, es transeccional porque recopila datos en un momento único, es decir la aplicación de las encuestas se realizó en tiempo corto



M: muestra

(V1) O1: Observación de la variable Relaciones interpersonales

(V2) O2: Observación de la variable Desempeño docente

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

Se usaron encuestas:

Para la variable 1 (Relaciones interpersonales) la encuesta está compuesto por cuatro dimensiones con sus respectivos ítems.

Para la variable 2 (desempeño docente) la encuesta está compuesto por quince ítems de acuerdo a sus cuatro dimensiones.

4.5.2 Instrumentos

Como expresa Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013) , recomienda que la encuesta “consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo”. (p.142). Cabe señalar que el instrumento que se empleará es el cuestionario, conformado por 20 ítems para la variable 1, y 15 ítem para la variable 2, teniendo en cuenta sus respectivas dimensiones.

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Se aplicó la opinión de cinco expertos, como se muestran en fichas de validación, para validación externa, considerando como expertos a los docentes con grado de maestro y doctor. Las observaciones y recomendaciones se asumieron en los cuestionarios que se presentan en el anexo.

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Se aplicó la prueba de alfa de Cronbach, con una muestra piloto de diez docentes, para determinar la confiabilidad de los instrumentos, obteniéndose para la Variable 1 = 0,89 y en la Variable 2 = 0,91,

siendo estos indicadores alto, por lo que consideramos los instrumentos altamente confiables. para su aplicación.

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Se ejecutó el proceso siguiente en la investigación:

- Se elaboró el proyecto de tesis.
- Se ejecutó el proyecto y se tomaron los datos, luego de validar los instrumentos.
- Se aplicó la estadística descriptiva para procesar los datos y obtener los estadígrafos, presentando los resultados en tablas y figuras.
- Se elaboró el informe final de acuerdo al reglamento de la escuela de posgrado.
- Durante el procesamiento de toda la información recolectada se ejecutó mediante los programas tanto de Microsoft Excel 2016 como el de SPSS V.25 con la finalidad que permita correr todos los datos generados luego de aplicar el instrumento y de esa manera se puedan generar diversos gráficos y tablas, que posteriormente se analizarán, evaluarán, e interpretarán, la que se presentará en el informe final.

▪

4.7 Aspectos éticos

Se informó a los docentes sobre el objetivo de la investigación, comunicándose que la información que se obtenga se utilizará exclusivamente para efectos de la investigación, y que no ocasionará ningún daño contra la persona, para lo cual firmaron el consentimiento informado.

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Las tablas y las figuras siguientes describen los resultados obtenidos al aplicar los instrumentos en la muestra

Tabla 3 Base de datos de las variables y dimensiones de estudio.

Ord	Relaciones interpersonales					Relac_interp
	D1	D2	D3	D4		
1	13	12	15	15	55	Medio
2	11	11	9	13	44	Bajo
3	13	17	14	11	55	Medio
4	14	15	15	15	59	Medio
5	9	12	11	10	42	Bajo
6	14	14	18	16	62	Medio
7	9	11	12	10	42	Bajo
8	14	15	14	17	60	Medio
9	9	12	12	11	44	Bajo
10	12	11	13	11	47	Bajo
11	15	13	17	13	58	Medio
12	11	9	14	15	49	Bajo
13	8	12	14	10	44	Bajo
14	16	17	13	13	59	Medio
15	7	12	11	15	45	Bajo
16	10	15	11	12	48	Bajo
17	14	16	14	14	58	Medio
18	13	13	12	13	51	Medio
19	17	17	15	14	63	Medio
20	17	18	15	14	64	Medio
21	11	10	16	10	47	Bajo

22	21	17	18	19	75	Alto
23	14	17	16	13	60	Medio
24	12	18	17	10	57	Medio
25	18	16	19	18	71	Alto
26	14	19	17	17	67	Alto
27	15	11	14	13	53	Medio
28	14	10	13	12	49	Bajo
29	18	14	12	13	57	Medio
30	14	10	13	11	48	Bajo
31	14	15	16	13	58	Medio
32	12	18	18	12	60	Medio
33	12	16	14	16	58	Medio
34	13	15	15	15	58	Medio
35	10	14	15	14	53	Medio
36	15	12	16	13	56	Medio
37	9	14	15	16	54	Medio
38	12	15	17	10	54	Medio
39	18	10	16	14	58	Medio
40	18	16	10	12	56	Medio
41	16	17	15	13	61	Medio
42	17	12	13	10	52	Medio
43	15	13	17	14	59	Medio

D1: Respeto

D2: Empatía

D3: Asertividad

D4: Cooperación

Desempeño Docente						
Ord	A1	A2	A3	A4	Desemp_lab	
1	15	11	4	10	40	Poco adecuado
2	10	9	5	8	32	Poco adecuado
3	16	15	6	12	49	Adecuado
4	13	13	5	14	45	Adecuado
5	9	18	7	10	44	Poco adecuado
6	18	18	5	8	49	Adecuado
7	12	8	8	7	35	Poco adecuado
8	14	17	7	9	47	Adecuado
9	13	9	5	7	34	Poco adecuado
10	14	16	8	8	46	Adecuado
11	15	19	12	10	56	Adecuado
12	18	16	6	8	48	Adecuado
13	14	13	9	3	39	Poco adecuado
14	11	14	10	5	40	Poco adecuado
15	15	11	9	6	41	Poco adecuado
16	14	14	8	5	41	Poco adecuado
17	14	16	6	4	40	Poco adecuado
18	15	12	14	5	46	Adecuado
19	15	15	9	6	45	Adecuado
20	18	17	8	3	46	Adecuado
21	18	18	11	5	52	Adecuado
22	17	18	10	4	49	Adecuado
23	15	14	17	10	56	Adecuado
24	15	18	10	5	48	Adecuado
25	18	17	15	12	62	Muy adecuado
26	17	17	10	7	51	Adecuado
27	14	13	9	5	41	Poco adecuado

28	10	15	10	8	43	Poco adecuado
29	11	12	8	10	41	Poco adecuado
30	15	14	12	5	46	Adecuado
31	17	12	15	7	51	Adecuado
32	16	15	10	8	49	Adecuado
33	9	13	8	12	42	Poco adecuado
34	16	13	10	9	48	Adecuado
35	14	14	9	6	43	Poco adecuado
36	14	14	7	8	43	Poco adecuado
37	15	16	5	6	42	Poco adecuado
38	15	12	6	5	38	Poco adecuado
39	14	12	10	11	47	Adecuado
40	16	16	18	8	58	Adecuado
41	18	17	12	9	56	Adecuado
42	18	17	11	7	53	Adecuado
43	9	16	9	12	46	Adecuado

A1: Preparación para la enseñanza de los aprendizajes.

A2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

A3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

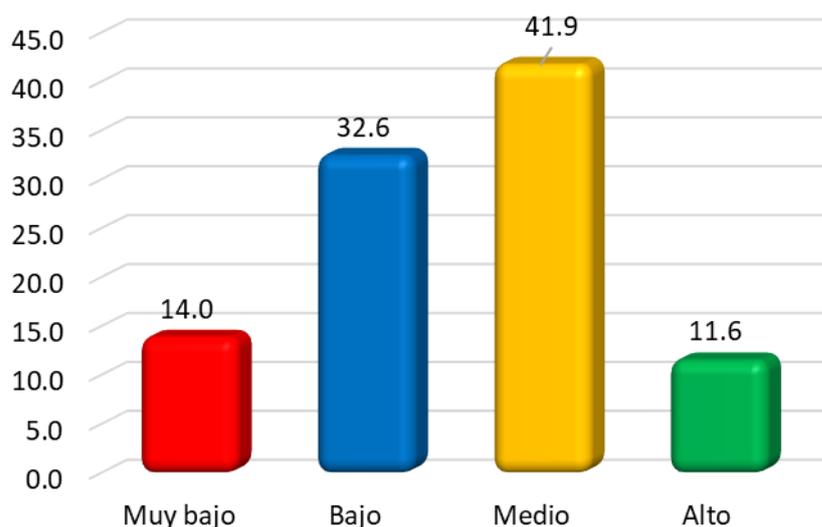
A4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Descripción de la variable **RELACIONES INTERPERSONALES**

Tabla 4 Evaluación de la dimensión respeto en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Nivel	fi	%
Muy bajo	6	14.0
Bajo	14	32.6
Medio	18	41.9
Alto	5	11.6
Total	43	100

Figura 1 Evaluación de la dimensión respeto en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

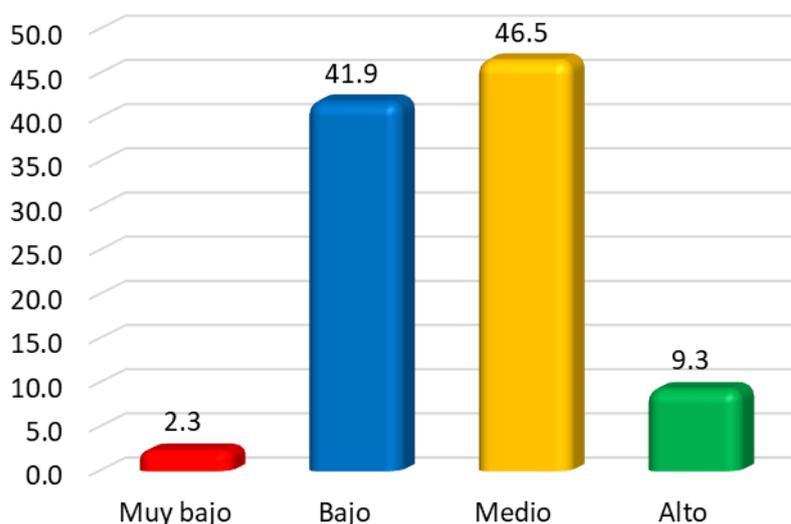


Al evaluar la dimensión respeto en los docentes, de la institución educativa Milagro de Fátima, se tiene la tabla 4 y la figura 1, donde se observa que del total de docentes, el 14,0% se ubican en el nivel Muy bajo, 32,6% en nivel Bajo, 41,9% en medio y 11,6% en el nivel Alto. Destacando en la dimensión respeto el nivel Medio con 41,9%.

Tabla 5 Evaluación de la dimensión empatía en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Nivel	fi	%
Muy bajo	1	2.3
Bajo	18	41.9
Medio	20	46.5
Alto	4	9.3
Total	43	100

Figura 2 Evaluación de la dimensión empatía en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

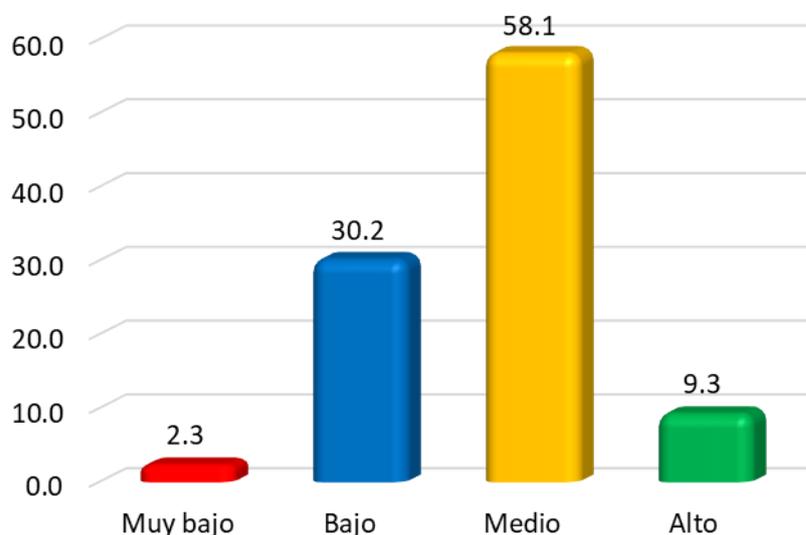


Al evaluar la dimensión empatía en los docentes, de la institución educativa Milagro de Fátima, se tiene la tabla 5 y la figura 2, donde se observa que del total de docentes, el 2,3% se ubican en el nivel Muy bajo, 41,9% en nivel Bajo, 46,5% en medio y 9,3% en el nivel Alto. Destacando en la dimensión empatía el nivel Medio con 46,5%.

Tabla 6 Evaluación de la dimensión asertividad en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima Huánuco 2022

Nivel	fi	%
Muy bajo	1	2.3
Bajo	13	30.2
Medio	25	58.1
Alto	4	9.3
Total	43	100

Figura 3 Evaluación de la dimensión asertividad en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

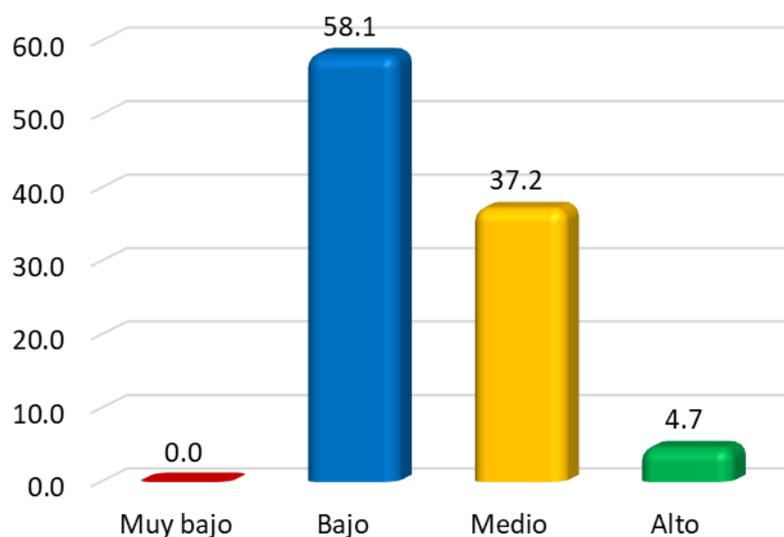


Al evaluar la dimensión asertividad en los docentes, de la institución educativa Milagro de Fátima, se tiene la tabla 6 y la figura 3, donde se observa que del total de docentes, el 2,3% se ubican en el nivel Muy bajo, 30,2% en nivel Bajo, 58,1% en medio y 9,3% en el nivel Alto. Destacando en la dimensión asertividad el nivel Medio con 58,1%.

Tabla 7 Evaluación de la dimensión cooperación en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Nivel	fi	%
Muy bajo	0	0.0
Bajo	25	58.1
Medio	16	37.2
Alto	2	4.7
Total	43	100

Figura 4 Evaluación de la dimensión cooperación en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

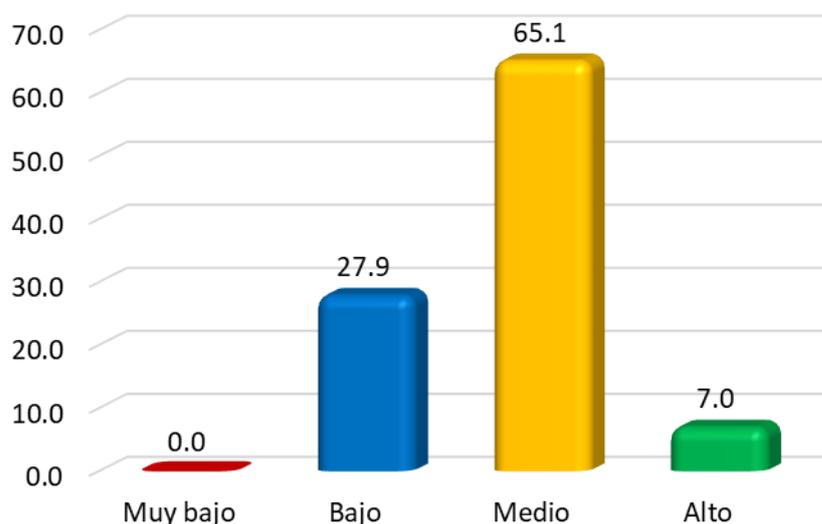


Al evaluar la dimensión cooperación en los docentes, de la institución educativa Milagro de Fátima, se tiene la tabla 7 y la figura 4, donde se observa que del total de docentes, el 0,0% se ubican en el nivel Muy bajo, 58,1% en nivel Bajo, 37,2% en medio y 4,7% en el nivel Alto. Destacando en la dimensión cooperación el nivel Bajo con 58,1%.

Tabla 8 Evaluación de la variable relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Nivel	fi	%
Muy bajo	0	0.0
Bajo	12	27.9
Medio	28	65.1
Alto	3	7.0
Total	43	100

Figura 5 Evaluación de la variable relaciones interpersonales en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022



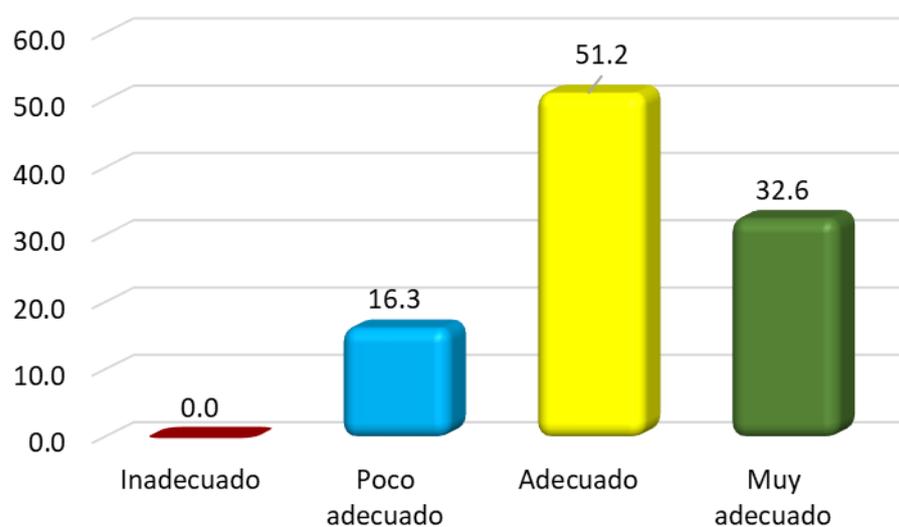
Al evaluar la variable relaciones interpersonales en los docentes, de la institución educativa Milagro de Fátima, se tiene la tabla 8 y la figura 5, donde se observa que del total de docentes, el 0,0% se ubican en el nivel Muy bajo, 27,9% en nivel Bajo, 65,1% en medio y 7,0% en el nivel Alto. Destacando en la variable relaciones interpersonales el nivel Medio con 65,1%.

Descripción de la variable DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 9 Evaluación de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Nivel	fi	%
Inadecuado	0	0.0
Poco adecuado	7	16.3
Adecuado	22	51.2
Muy adecuado	14	32.6
Total	43	100

Figura 6 Evaluación de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

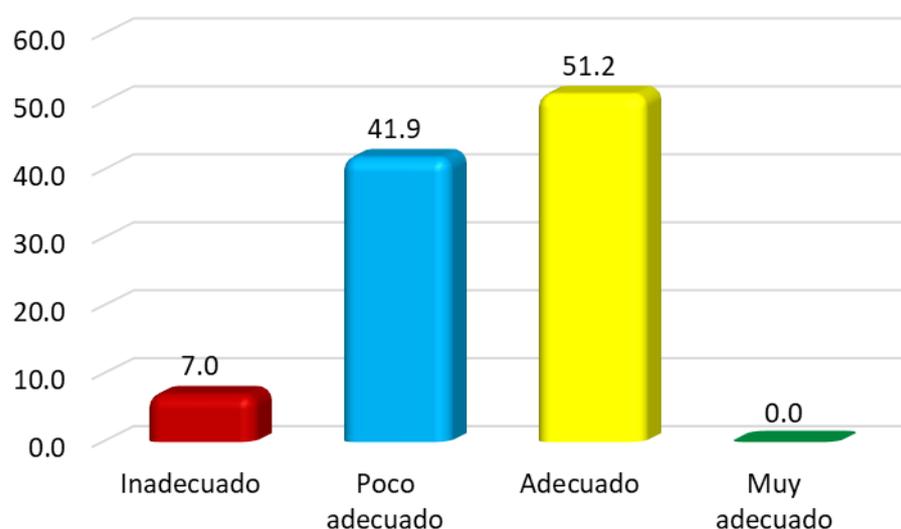


Al evaluar la dimensión preparación para la enseñanza de los aprendizajes en los docentes, de la institución educativa Milagro de Fátima, se tiene la tabla 9 y la figura 6, donde se observa que del total de docentes, el 0,0% se ubican en el nivel inadecuado, 16,3% en nivel Poco adecuado, 51,2% en el nivel Adecuado y 32,6% en el nivel Muy adecuado. Destacando en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes el nivel Adecuado con 51,2%.

Tabla 10 Evaluación de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Nivel	fi	%
Inadecuado	3	7.0
Poco adecuado	18	41.9
Adecuado	22	51.2
Muy adecuado	0	0.0
Total	43	100

Figura 7 Evaluación de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

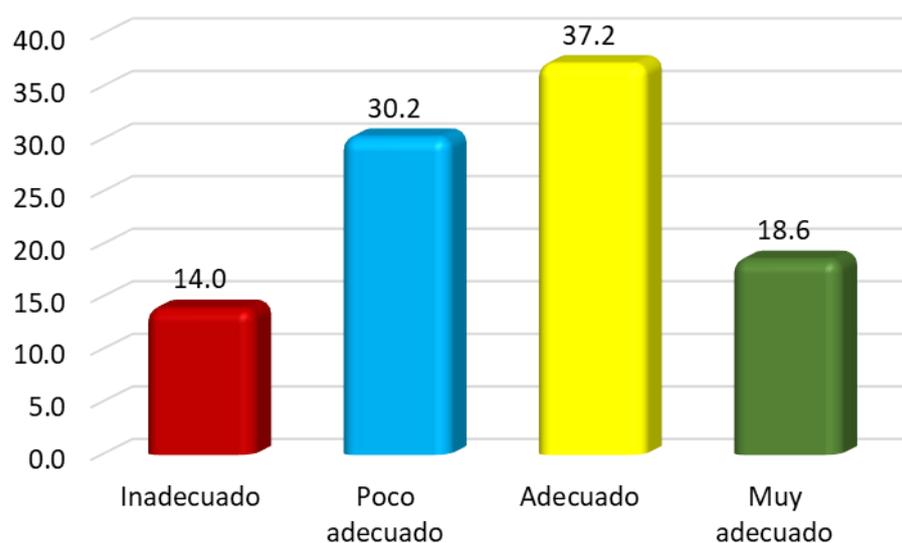


Al evaluar la dimensión enseñanza para el aprendizaje en el docente, de la institución educativa Milagro de Fátima, se tiene la tabla 10 y la figura 7, donde se observa que del total de docentes, el 7,0% se ubican en el nivel Inadecuado, 41,9% en nivel Poco adecuado, 51,2% en el nivel Adecuado y 0,0% en el nivel Muy adecuado. Destacando en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el nivel Adecuado con 51,2%.

Tabla 11 Evaluación de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Nivel	fi	%
Inadecuado	6	14.0
Poco adecuado	13	30.2
Adecuado	16	37.2
Muy adecuado	8	18.6
Total	43	100

Figura 8 Evaluación de la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

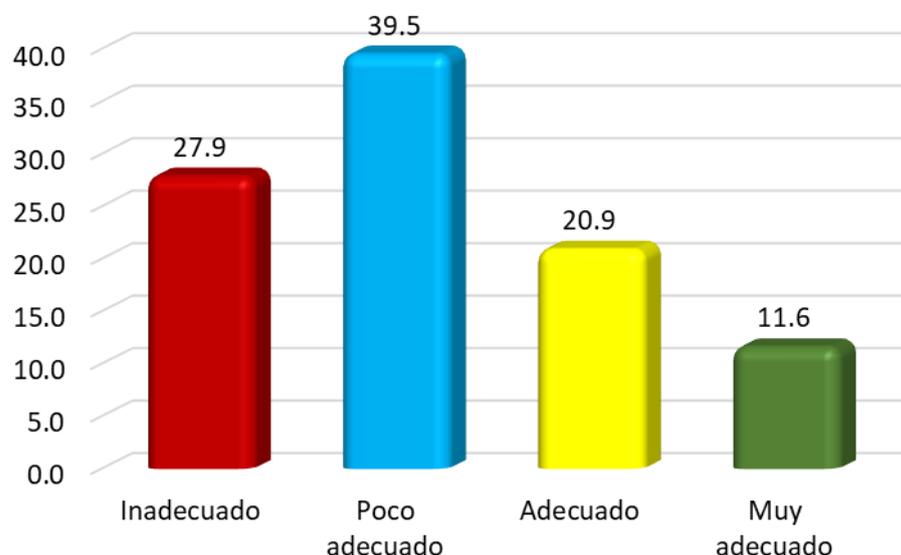


Al evaluar la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad del docente en la institución educativa Milagro de Fátima, se tiene la tabla 11 y la figura 8, donde se observa que del total de docentes que participan en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el 14,0% se ubican en el nivel Inadecuado, 30,2% en nivel Poco adecuado, 37,2% en el nivel Adecuado y 0,0% en el nivel Muy adecuado. Destacando en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el nivel Adecuado con 37,2%.

Tabla 12 Evaluación de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Nivel	fi	%
Inadecuado	12	27.9
Poco adecuado	17	39.5
Adecuado	9	20.9
Muy adecuado	5	11.6
Total	43	100

Figura 9 Evaluación de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

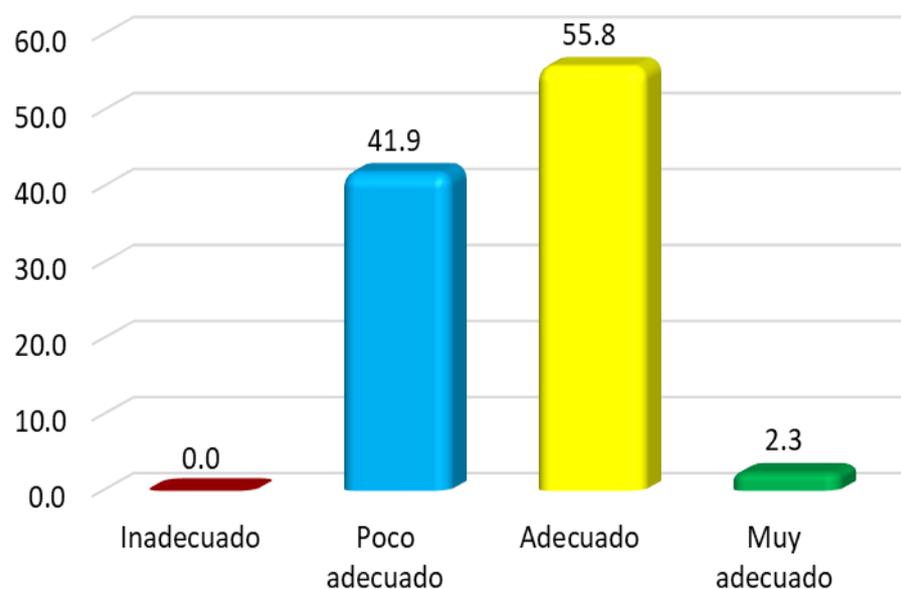


Al evaluar la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, se tiene la tabla 12 y la figura 9, donde se observa que del total de docentes que desarrollan la profesionalidad y la identidad docente, el 27,9% se ubican en el nivel Inadecuado, 39,5% en nivel Poco adecuado, 20,9% en Adecuado y 11,6% en el nivel Muy adecuado. Destacando en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el nivel Poco adecuado con 39,5%.

Tabla 13 Evaluación de la variable desempeño docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Nivel	fi	%
Inadecuado	0	0.0
Poco adecuado	18	41.9
Adecuado	24	55.8
Muy adecuado	1	2.3
Total	43	100

Figura 10 Evaluación de la variable desempeño docentes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022



Al evaluar la variable desempeño docente en docente en la institución educativa Milagro de Fátima, se tiene la tabla 13 y la figura 10, donde se observa que del total de docentes, el 0,0% se ubican en el nivel Inadecuado, 41,9% en nivel Poco adecuado, 55,8% en Adecuado y 2,3% en el nivel Muy adecuado. Destacando en la variable desempeño docente, el nivel Adecuado con 55,8%.

5.2 Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Para contrastar la hipótesis se aplicó la prueba Rho de Spearman, considerando el criterio del valor de p, para rechazar o aceptar la hipótesis.

Criterio: Si el valor de p es menor o igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula.

Al calcular el valor del coeficiente de correlación “Rho” de Spearman, se interpreta con la valoración de la tabla siguiente.

Tabla 14 Define el significado correlacional según el valor de rho

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Hipótesis general

Ha: Existe influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

Ho: No existe influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Correlaciones

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Habilidades socioemocionales	Coefficiente de correlación	de ,510
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43

El valor de Rho = 0,510 corresponde a una correlación positiva moderada con $p = 0,000$ que es menor a 0,05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

Ho: No existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

Correlaciones

		Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	
Rho de Spearman	Habilidades socioemocionales	Coefficiente de correlación	de ,369
		Sig. (bilateral)	,015
		N	43

El valor de $Rho = 0,369$ corresponde a una correlación positiva baja con $p = 0,015$ que es menor a $0,05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Ho: No existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Correlaciones

		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Rho de Spearman	Habilidades socioemocionales	Coeficiente de correlación	de ,397
		Sig. (bilateral)	,008
		N	43

El valor de $Rho = 0,397$ corresponde a una correlación positiva baja con $p = 0,008$ que es menor a $0,05$, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022.

Hipótesis específica

Ha: Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

Ho: No existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

Correlaciones

		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
Rho de Spearman	Habilidades socioemocionales	Coeficiente de correlación	de ,238
		Sig. (bilateral)	,124
		N	43

El valor de $Rho = 0,238$ corresponde a una correlación positiva baja con $p = 0,124$ que es mayor a $0,05$, por tanto, no se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que no existe influencia de las relaciones interpersonales en la

dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022.

Hipótesis específica

Ha: Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

Ha: No existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

Correlaciones

		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Rho de Spearman	Habilidades socioemocionales	Coefficiente de correlación	,211
		Sig. (bilateral)	,175
		N	43

El valor de $Rho = 0,211$ corresponde a una correlación positiva baja con $p = 0,175$ que es mayor a $0,05$, por tanto, no se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que no existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022.

5.3 Discusión de resultados

En las tablas y figuras del capítulo IV se evidencia el nivel de relación entre las dos variables de estudio y la relación con las dimensiones.

Al culminar la investigación, se tienen El valor de $Rho = 0,510$ corresponde a una correlación positiva moderada con $p = 0,000$ que es menor a $0,05$, por tanto se rechaza la hipótesis nula y se puede afirmar que existe influencia de las relaciones

interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022.

5.4 Aporte científico de la investigación

El resultado y producto de nuestra investigación tiene una importancia teórico científico, pues se trata de una contribución al desarrollo científico, como se ha señalado el descubrimiento de una significativa correlación entre habilidades intrapersonales y desempeño docente en la institución educativa, nos servirá de base para postular una investigación explicativa que permitirá observar cómo afecta la participación en la gestión pedagógica en las acciones que le corresponden a los docentes. Además, el presente trabajo de investigación tiene una importancia práctica, ya que los resultados del estudio permiten tomar medidas correctivas para mejorar el involucramiento del docente.

CONCLUSIONES

1. Existe influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022. (Rho = 0,510 corresponde a una correlación positiva moderada con $p = 0,000$ que es menor a 0,05)
2. Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022. (Rho = 0,369 corresponde a una correlación positiva baja con $p = 0,015$ que es menor a 0,05)
3. Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022. (Rho = 0,397 corresponde a una correlación positiva moderada con $p = 0,008$ que es menor a 0,05)
4. No existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022. (Rho = 0,238 corresponde a una correlación positiva baja con $p = 0,124$ que es mayor a 0,05)
5. No existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, en el año 2022. (Rho = 0,211 corresponde a una correlación positiva baja con $p = 0,175$ que es mayor a 0,05)

SUGERENCIAS

- 1.- Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Milagro de Fátima, fomentar entre sus docentes la práctica permanente de las habilidades interpersonales para mejorar su desempeño.
- 2.- Se recomienda a los directivos, incidir en fortalecer las habilidades interpersonales, para mejorar el desempeño.
- 3.- Se sugiere a los directivos de la institución educativa realizar talleres vivenciales en relación a las variables habilidades interpersonales y desempeño docente.
- 4.- Se sugiere que los docentes y directivos que asuman y evalúen sus funciones tomando en cuenta la importancia de las dimensiones de habilidades interpersonales y desempeño docente

REFERENCIAS

- Agudelo Torres, Y. (2019). *Relaciones interpersonales en la Institución Gran Colombia a través del desarrollo de la competencia comportamental del docente. Trabajo en Equipo*[tesis maestría, Universidad Cooperativa de Colombia]. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7780/1/2019_Agudelo_Competiciones_Comportamentales_Docente.pdf
- Arraluce, Delgado (1999). *Psicología y Manejo de Empresas: Perfil del Ejecutivo Modelo*. Revista Peruana de Psicología, Lima.
- Ávila Baray, H. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Eumed.net.
- Baca Sánchez, A. E. (2018). *Programa de habilidades sociales para mejorar el trabajo en equipo de los docentes del nivel de educación secundaria de la institución educativa Víctor Raúl Haya de la Torre de la provincia de Jaén*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo[nivel maestría en la mención investigación y docencia]
- Bartra, K. (2008). *Comunicación empática y el desempeño del docente universitario*. Lima: Perú. USMP.
- Calcina Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Scielo*, 5(1), 22-29. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003
- Canaval Zúñiga De Hernandez, C. M. (2019). *Programa Educativo para mejorar las Relaciones Interpersonales en estudiantes de educación primaria de una institución educativa particular Trujillo*. Universidad Privada Antonio Orego [nivel maestría en mención Psicopedagogía]. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/5073/1/REP_MAEST.EDU_CYNTHIA.CANAVAL_PROGRAMA.EDUCATIVO.MEJORAR.RELACIONES.INTERPERSONALES.ESTUDIANTES.EDUCACI%C3%93N.

PRIMARIA.INSTITUCI% C3% 93N.EDUCATIVA.PARTICULAR.TRUJIL
LO.pdf

- Castro, A. e. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencias Latinas, revista multidisciplinar*, 5(4), 13
- Chiavenato, I. (1989). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- CNE. (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021-La educación que queremos para el Perú*. CNE.
- Congreso de la Republica del Perú (1993), Constitución Política del Perú, edición del Congreso de la República.
- Cortés Rojas, J. L. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemp. educ. política valores*. Obtenido de <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cubas Vásquez, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas* (3ª. Ed.). México: Thomson.
- Daza Sanchez, F. (2017). Marco de buen desempeño docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar. *Revista Assensus*, 2(2), 74.
- Dioses Carmen, M. M. (2019). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017*. Universidad Cesar Vallejo[a nivel maestría en la mención Administración de la educación]
- Escalona Concha, E. (2015). *Las relaciones interpersonales de aula y su incidencia en el rendimiento académico en contextos universitarios chilenos*. [Tesis de doctorado, Universidad de Burgos]. Repositorio Institucional Universidad de Burgos.
- Espinoza García, S. (2018). *Relaciones interpersonales y autoestima en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote, 2018*. [Tesis

- de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12250>
- Figuroa Placido, R. I. (2021). *Relaciones interpersonales en el clima organizacional percibido por los trabajadores en la municipalidad provincial de Yungay – Ancash, 2021*. Universidad Cesar Vallejo [a nivel maestría en la mención de Gestión Pública]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86468/Figuroa_PRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill. <https://books.google.com.ec/books?id=xsHHilcCfigC&pg=PA34&dq=las+relaciones+interpersonales&hl=es#v=onepage&q=las%20relaciones%20interpersonales&f=false>
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28958>
<https://riubu.ubu.es/handle/10259/4501>
- Huamanquispe Huancahuire, G. (2018). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente, en la I. E. 50723 “Cecilia Túpac Amaru”, Santiago, Cusco [Maestra en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]*. Repositorio.unsa.edu.pe. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/64>
- Huaynate Ortega, E. (2019). *Relación del Compromiso Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017*. Universidad Hermilio Valdizán [a nivel doctorado en Ciencias de la Educación]
- Hurtado, M. E. (2017). *El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el área de comunicación en la institución educativa de Chaclacayo en el 2015*. Universidad Mayor de San Marcos [a nivel maestría].
- Jara Alarcon, D. G. & Rodriguez Asañedo, D. (2020). *Relaciones interpersonales y productividad laboral de los obreros de la constructora A&A S.A.C., Trujillo – 2020*. Universidad privada Antenor Orego.
- Kiehne, M. (2002) “La escuela emocional”. Edit. GT2. Perú.
- Ley de Reforma de la Carrera Pública Magisterial (Ley 29944)

Ley N° 28044, Ley General de Educación.

Londoño, C. y Mejía, G. (2021). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudios de casos. *Perspectivas*, 1(21), 25-40. <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Pers/article/view/2456/2134>

López, M., Efstathios, S., Herrera, M. y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Espacios*, 39(35),5. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/a18v39n35p05.pdf>

Medina Díaz, M. (20017). *Programa "Socializando" para fortalecer las relaciones interpersonales en estudiantes del quinto año de secundaria de Villa María del Triunfo-2017*. Universidad Cesar Vallejo [nivel maestría en mención Psicología Educativa]

Mendieta, A. (2015). El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente. México: UPN – Ajusco

Mestanza Inga, E. M. (2021). Clima institucional y relaciones interpersonales en docentes de primaria,. *Revista científica UNTRM*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20214.784>

Minedu, (2014). Marco del Buen desempeño Docente, Corporación Gráfica Navarrete, Lima, Perú

MINEDU. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. Corporación Gráfica Navarrete Carretera Central 759 km. 2 Sta. Anita - Lima 43

Ministerio de Educación (2012). Marco de buen desempeño docente. Un buen maestro cambia tu vida. Recuperado: http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

Montenegro, I. (2005). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Coop. Editorial Magisterio.

More Sulca, A. M. (2018). *Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente de las Instituciones Educativas del nivel primario en el distrito de Quilmana de la UGEL n°08-Cañete en el año 2017*. Universidad Nacional Hermilio Valdizan

- Navarro Torres, A. L. (2020). *Relaciones Interpersonales Y Desempeño Docente*. Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez[nivel maestría mención: Educación Bilingue Intercultural y Gerencia Educativa]
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (2.a ed.).Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wpcontent/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Odalys Pinto, L. (2021). *Las relaciones interpersonales entre docentes: vivencias, perspectivas; un enfoque desde su realidad[estudio de maestria, Universidad de Carabobo]*. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/8917/opinto.pdf?sequence=1>
- Olivera Machado, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>
- Orejuela Franco, P. (2019). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la escuela Francisco José Polit Ortiz de la parroquia virgen de Fátima – Yaguachi. [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio UNEMI. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4740>
- Panduro Panduro, M. I. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Industrial Hermilio Valdizan-Huánuco 2017*. Universidad Privada Huánuco
- Paredes Botina, L. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Universidad Mariana*, 4(2), 23
- Perez Rubio, R. (2017). *Estrategias de Coaching para mejorar las Relaciones Interpersonales en los niños Y niñas Del Tercer Grado De La Institución Educativa N° 16509 José Carlos Mariátegui Del Distrito De Namballe, San Ignacio - 2016*. Universidad Cesar Vallejo [nivel maestría mención en Psicología Educativa].

- Razeto, A. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 8(1), 61-76. <https://doi.org/10.18861/cied.2017.8.1.2639>
- Reategui Díaz, N. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019*. [Tesis doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40486>
- Rivas Lino, M. G. (2019). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa San Pablo, Santa Elena, Ecuador, 2018*. Universidad Cesar Vallejo[a nivel maestría en la mención Administración de la Educación]
- Rodríguez Hurtado, M. E. (2017). *El desempeño docente y el logro de aprendizaje en el*. Universidad Mayor de San Marcos [a nivel maestría en la mención Administración de la Educación Universitaria]
- Rodríguez Pozo, J. (2019). *Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas en el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste –2017*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34022>
- Salinas Bayona, L. G. (2018). *Relaciones interpersonales y de convivencia de los docentes de Bachillerato de la institución educativa técnico San Martín de Tours en Sogamoso-Boyacá*[tesis maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]. Obtenido de <https://dspace2-umecit.metabuscador.org/bitstream/handle/001/1873/Tesis%20-%20Lorena%20Salinas.pdf?sequence=1>
- Santos Reyes, G. M. (2016). *Influencia De Las Relaciones Interpersonales En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajabamba - Agosto 2016*. Universidad Privada de norte[a nivel de Licenciatura en administración]

- Szostek, D. (2019). The Impact of the Quality of Interpersonal Relationships between Employees on Counterproductive Work Behavior: A Study of Employees in Poland. *Sustainability*, 11(21), 1-33. doi: 10.3390/su11215916
- Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y educación. La Habana.
- Varías Palacios, R. A. (2018). *Las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E "27 de diciembre" de la provincia de Lambayeque-2017*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo(a nivel Maestro en Administración con mención en Gerencia Empresarial]
- Varías Palacios, R. A. (2018). *Las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E "27 de diciembre" de la provincia de Lambayeque-2017*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo(a nivel Maestro en Administración con mención en Gerencia Empresarial]
- Vásquez Jara, L. I. (2015). “*Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015*”. Universidad Cesar Vallejo
- Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. UOC.
- Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. Cataluña: Universitat Oberta de Catalunya.

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relaciones interpersonales en el desempeño docente de los docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2002

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			METODOLOGÍA	
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
<p>Problema general ¿Cómo las relaciones interpersonales influyen en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022?</p> <p>Problemas específicos P.E.1: ¿En qué medida las relaciones interpersonales influyen en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docente de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022?</p> <p>P.E.2: ¿En qué medida las relaciones interpersonales influyen en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022</p> <p>Objetivos específicos O.E.1: Determinar si las relaciones interpersonales influyen en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docente de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022</p> <p>O.E.2: Determinar si las relaciones interpersonales influyen en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en</p>	<p>Hipótesis general Existe influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022</p> <p>Hipótesis específicas HE1: Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes en docente de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022</p> <p>HE2: Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en</p>	Variable 1	Respeto	1, 2, 3, 4,	<p>Tipo de investigación El tipo es cuantitativo</p> <p>Nivel de la investigación nivel de investigación Descriptivo- Explicativo</p> <p>Diseño Transversal correlacional</p> <p>Técnicas. Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p> <p>Población La población 43 docentes de la institución</p>	
				Empatía	5, 6, 7, 8,		
				Asertividad	9, 10, 11, 12,		
			Relaciones interpersonales	Cooperación	13, 14, 15, 16		
				Variable 2	Preparación para la enseñanza de los aprendizajes.		1, 2, 3, 4
					Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		5, 6, 7, 8, 9
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.	10, 11, 12,						
Desempeño docente							

<p>docente de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022?</p> <p>P.E.3: ¿En qué medida las relaciones interpersonales influyen en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docente de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022?</p> <p>P.E.4: ¿En qué medida las relaciones interpersonales influyen en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022?</p>	<p>docente de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022</p> <p>O.E.3: Determinar si las relaciones interpersonales influyen en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docente de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022</p> <p>O.E.4: Determinar si las relaciones interpersonales influyen en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022</p>	<p>docente de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022</p> <p>HE3: Existe influencia relaciones interpersonales en la dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en docente de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022</p> <p>HE4: Existe influencia de las relaciones interpersonales en la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en docentes de la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022</p>		<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad Docente.</p>	<p>13, 14, 15</p>	<p>educativa</p> <p>Muestra 43 docentes.</p>
--	---	--	--	--	--------------------------	---



ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022

OBJETIVO:

Demostrar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022.

INVESTIGADOR: OSCAR JAVIER CELADITA

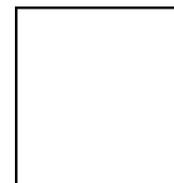
Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Firma del investigador responsable: _____

ANEXO 03 INSTRUMENTOS

ENCUESTA 01: RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado docente:

Este trabajo de investigación tiene mucho interés en recoger tu opinión acerca de cómo es las relaciones interpersonales en esta Institución Educativa. Esta encuesta es anónima, te pedimos que contestes a todas las preguntas con mucha sinceridad, marcando con aspa (X) en los recuadros correspondientes.

Ord	ITEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Rara-mente	Ocasio-nalmente	Usual-mente	Siempre
1	Demuestra actitudes para establecer amistades con cortesía y respeto hacia los demás.					
2	Valora y práctica las reglas y/o normas de convivencia dentro y fuera del aula					
3	Asume y respeta sus compromisos para llevarse bien con los demás.					
4	Practica intercambios sociales agradables en sus interacciones diarias.					
5	Práctica actitudes amables y de comprensión con sus compañeros de trabajo.					
6	Ayuda a sus compañeros cuando están en situaciones difíciles.					
7	Comparte con sus compañeros sus experiencias, materiales en un ambiente de armonía y amistad.					
8	Presenta una actitud de escucha y tienes interés por lo que otros dicen					
9	Demuestra capacidad para decir "no" cuando no estás de acuerdo con algo.					
10	Reconoce y comunica en forma adecuada sus limitaciones y potencialidades y la de sus compañeros					
11	Demuestra habilidad para tolerar y valorar las opiniones y/o ideas de sus compañeros.					
12	Reconoce y defiende sus derechos y de las de sus compañeros.					
13	Interactúa con seguridad, confianza para establecer contacto y acercamientos sinceros con los demás.					
14	Demuestra capacidad para trabajar en equipo y cumplir con su responsabilidad en beneficio mutuo.					
15	Asume actitudes positivas para socializarse e integrarse con facilidad ante los demás.					
16	Promueve la construcción de una convivencia armónica y de afecto mutuo en sus interacciones interpersonales.					

ENCUESTA 02: DESEMPEÑO DOCENTE

Instrucciones:

Estimado docente, a continuación, se muestra una serie de enunciados, léalo detenidamente y marque según considere. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas y utilice cualquiera de las escalas de estimación. Tenga en cuenta los siguientes criterios:

5 Siempre 4 Casi Siempre 3 A Veces 2 Casi Nunca 1 Nunca

Para determinar la valoración, marque con un aspa (x) en uno de los casilleros, de acuerdo con la tabla de equivalencia:

Ord	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Tiene conocimiento sobre las características de los estudiantes, los enfoques actuales, los contenidos disciplinares, los procesos pedagógicos y didácticos en el área que enseña.					
2	Elabora la programación curricular de manera colegiada y pertinente a la realidad de su aula, garantizando la coherencia ente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.					
4	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los objetivos del aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
5	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
6	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que les motive a aprender.					
7	Utiliza recursos y tecnología diversas y accesibles y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					

8	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna					
9	Resuelve conflicto en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
10	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
11	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo					
12	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
13	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes					
14	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la escuela.					
15	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO 04

Tabla 15 *Tabla de valoración de las variables: relaciones interpersonales y desempeño docente*

RELACIONES INTERPERSONALES					
Nivel	D1	D2	D3	D4	Relac_Interp
Items	5	5	5	5	20
Muy bajo	5 a 9	5 a 9	5 a 9	5 a 9	20 a 35
Bajo	10 a 13	10 a 13	10 a 13	10 a 13	36 a 50
Medio	14 a 17	14 a 17	14 a 17	14 a 17	51 a 65
Alto	18 a 20	18 a 20	18 a 20	18 a 20	66 a 80

DESEMPEÑO DOCENTE					
Nivel	A1	A2	A3	A4	Desemp_Doc
Items	4	5	3	3	15
Inadecuado	4 a 10	5 a 9	3 a 5	3 a 5	15 a 29
Poco adecuado	8 a 11	10 a 14	6 a 8	6 a 8	30 a 44
Adecuado	12 a 15	15 a 19	9 a 11	9 a 11	45 a 59
Muy adecuado	16 a 20	20 a 25	12 a 15	12 a 15	60 a 75

Fuente: *Elaboración propia en base a los resultados estadístico software SPSS*

ANEXO 05

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

TÍTULO: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTES

OBJETIVO: Demostrar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Milagro de Fátima, Huánuco 2022

DIMENSIÓN	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

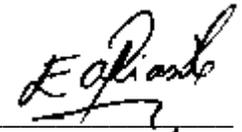
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES**Nombre del experto:** Mg. Elver Arias Hidalgo**Especialidad:** Matemática y Física*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Respeto	Demuestra actitudes para establecer amistades con cortesía y respeto hacia los demás.	4	4	4	4
	Valora y práctica las reglas y/o normas de convivencia dentro y fuera del aula	4	4	4	4
	Asume y respeta sus compromisos para llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	Practica intercambios sociales agradables en sus interacciones diarias.	4	4	4	4
Empatía	Práctica actitudes amables y de comprensión con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4
	Ayuda a sus compañeros cuando están en situaciones difíciles.	4	4	4	4
	Comparte con sus compañeros sus experiencias, materiales en un ambiente de armonía y amistad.	4	4	4	4
	Presenta una actitud de escucha y tienes interés por lo que otros dicen.	4	4	4	4
Asertividad	Demuestra capacidad para decir "no" cuando no estás de acuerdo con algo.	4	4	4	4

	Reconoce y comunica en forma adecuada sus limitaciones y potencialidades y la de sus compañeros	4	4	4	4
	Demuestra habilidad para tolerar y valorar las opiniones y/o ideas de sus compañeros.	4	4	4	4
	Reconoce y defiende sus derechos y la de sus compañeros.	4	4	4	4
Cooperación	Interactúa con seguridad, confianza y demuestra habilidades para establecer contacto y acercamientos sinceros con los demás.	4	4	4	4
	Demuestra capacidad para trabajar en equipo y cumplir con su responsabilidad en beneficio mutuo.	4	4	4	4
	Asume actitudes positivas para socializarse e integrarse con facilidad ante los demás.	4	4	4	4
	Promueve la construcción de una convivencia armónica y de afecto mutuo en sus interacciones interpersonales.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: Mg. Elver Arias Hidalgo

Especialidad: Matemática y Física

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	Tiene conocimiento sobre las características de los estudiantes, los enfoques actuales, los contenidos disciplinares, los procesos pedagógicos y didácticos en el área que enseña.	4	4	4	4
	Elabora la programación curricular de manera colegiada y pertinente a la realidad de su aula, garantizando la coherencia ente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	4
	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	4
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los objetivos del aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	4
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que les motive a aprender.	4	4	4	4
	Utiliza recursos y tecnología diversas y accesibles y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4

	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	4	4	4	4
	Resuelve conflicto en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	4
	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	4	4	4	4
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	4	4	4	4
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	4
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES

Nombre del experto: Mg. Raynaldo Rodríguez Julca

Especialidad: Matemática y Física

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Respeto	Demuestra actitudes para establecer amistades con cortesía y respeto hacia los demás.	4	4	4	4
	Valora y práctica las reglas y/o normas de convivencia dentro y fuera del aula	4	4	4	4
	Asume y respeta sus compromisos para llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	Practica intercambios sociales agradables en sus interacciones diarias.	4	4	4	4
Empatía	Práctica actitudes amables y de comprensión con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4
	Ayuda a sus compañeros cuando están en situaciones difíciles.	4	4	4	4
	Comparte con sus compañeros sus experiencias, materiales en un ambiente de armonía y amistad.	4	4	4	4
	Presenta una actitud de escucha y tienes interés por lo que otros dicen.	4	4	4	4
Asertividad	Demuestra capacidad para decir "no" cuando no estás de acuerdo con algo.	4	4	4	4
	Reconoce y comunica en forma adecuada sus limitaciones y potencialidades y la de sus compañeros	4	4	4	4
	Demuestra habilidad para tolerar y valorar las opiniones y/o ideas de sus compañeros.	4	4	4	4
	Reconoce y defiende sus derechos y la de sus compañeros.	4	4	4	4
Cooperación	Interactúa con seguridad, confianza y demuestra habilidades para establecer contacto y acercamientos sinceros con los demás.	4	4	4	4

	Demuestra capacidad para trabajar en equipo y cumplir con su responsabilidad en beneficio mutuo.	4	4	4	4
	Asume actitudes positivas para socializarse e integrarse con facilidad ante los demás.	4	4	4	4
	Promueve la construcción de una convivencia armónica y de afecto mutuo en sus interacciones interpersonales.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: Mg. Raynaldo Rodríguez Julca

Especialidad: Matemática y Física

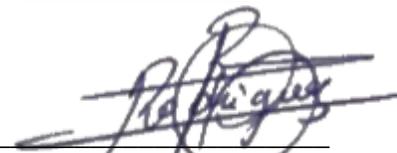
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	Tiene conocimiento sobre las características de los estudiantes, los enfoques actuales, los contenidos disciplinares, los procesos pedagógicos y didácticos en el área que enseña.	4	4	4	4
	Elabora la programación curricular de manera colegiada y pertinente a la realidad de su aula, garantizando la coherencia ente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	4
	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	4
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los objetivos del aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	4
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que les motive a aprender.	4	4	4	4
	Utiliza recursos y tecnología diversas y accesibles y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4

	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	4	4	4	4
	Resuelve conflicto en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	4
	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	4	4	4	4
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	4	4	4	4
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	4
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES

Nombre del experto: Mg. Francisco Elí Espinoza Ramos

Especialidad: Matemática y Física

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Respeto	Demuestra actitudes para establecer amistades con cortesía y respeto hacia los demás.	4	4	4	4
	Valora y práctica las reglas y/o normas de convivencia dentro y fuera del aula	4	4	4	4
	Asume y respeta sus compromisos para llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	Practica intercambios sociales agradables en sus interacciones diarias.	4	4	4	4
Empatía	Práctica actitudes amables y de comprensión con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4
	Ayuda a sus compañeros cuando están en situaciones difíciles.	4	4	4	4
	Comparte con sus compañeros sus experiencias, materiales en un ambiente de armonía y amistad.	4	4	4	4
	Presenta una actitud de escucha y tienes interés por lo que otros dicen.	4	4	4	4
Asertividad	Demuestra capacidad para decir "no" cuando no estás de acuerdo con algo.	4	4	4	4

	Reconoce y comunica en forma adecuada sus limitaciones y potencialidades y la de sus compañeros	4	4	4	4
	Demuestra habilidad para tolerar y valorar las opiniones y/o ideas de sus compañeros.	4	4	4	4
	Reconoce y defiende sus derechos y la de sus compañeros.	4	4	4	4
Cooperación	Interactúa con seguridad, confianza y demuestra habilidades para establecer contacto y acercamientos sinceros con los demás.	4	4	4	4
	Demuestra capacidad para trabajar en equipo y cumplir con su responsabilidad en beneficio mutuo.	4	4	4	4
	Asume actitudes positivas para socializarse e integrarse con facilidad ante los demás.	4	4	4	4
	Promueve la construcción de una convivencia armónica y de afecto mutuo en sus interacciones interpersonales.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: Mg. Francisco Elí Espinoza Ramos

Especialidad: Matemática y Física

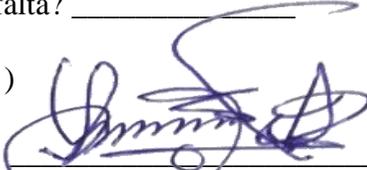
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	Tiene conocimiento sobre las características de los estudiantes, los enfoques actuales, los contenidos disciplinares, los procesos pedagógicos y didácticos en el área que enseña.	4	4	4	4
	Elabora la programación curricular de manera colegiada y pertinente a la realidad de su aula, garantizando la coherencia ente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	4
	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	4
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los objetivos del aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	4
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que les motive a aprender.	4	4	4	4
	Utiliza recursos y tecnología diversas y accesibles y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4

	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	4	4	4	4
	Resuelve conflicto en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	4
	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	4	4	4	4
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	4	4	4	4
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	4
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES**Nombre del experto:** Dr. Agustín Rufino Rojas Flores**Especialidad:** Matemática y Física*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Respeto	Demuestra actitudes para establecer amistades con cortesía y respeto hacia los demás.	4	4	4	4
	Valora y práctica las reglas y/o normas de convivencia dentro y fuera del aula	4	4	4	4
	Asume y respeta sus compromisos para llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	Practica intercambios sociales agradables en sus interacciones diarias.	4	4	4	4
Empatía	Práctica actitudes amables y de comprensión con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4
	Ayuda a sus compañeros cuando están en situaciones difíciles.	4	4	4	4
	Comparte con sus compañeros sus experiencias, materiales en un ambiente de armonía y amistad.	4	4	4	4
	Presenta una actitud de escucha y tienes interés por lo que otros dicen.	4	4	4	4
Asertividad	Demuestra capacidad para decir "no" cuando no estás de acuerdo con algo.	4	4	4	4

	Reconoce y comunica en forma adecuada sus limitaciones y potencialidades y la de sus compañeros	4	4	4	4
	Demuestra habilidad para tolerar y valorar las opiniones y/o ideas de sus compañeros.	4	4	4	4
	Reconoce y defiende sus derechos y la de sus compañeros.	4	4	4	4
Cooperación	Interactúa con seguridad, confianza y demuestra habilidades para establecer contacto y acercamientos sinceros con los demás.	4	4	4	4
	Demuestra capacidad para trabajar en equipo y cumplir con su responsabilidad en beneficio mutuo.	4	4	4	4
	Asume actitudes positivas para socializarse e integrarse con facilidad ante los demás.	4	4	4	4
	Promueve la construcción de una convivencia armónica y de afecto mutuo en sus interacciones interpersonales.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

.....
Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

Especialidad: Matemática y Física

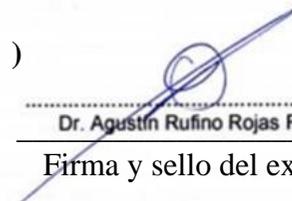
“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	Tiene conocimiento sobre las características de los estudiantes, los enfoques actuales, los contenidos disciplinares, los procesos pedagógicos y didácticos en el área que enseña.	4	4	4	4
	Elabora la programación curricular de manera colegiada y pertinente a la realidad de su aula, garantizando la coherencia ente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	4
	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	4
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los objetivos del aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	4
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que les motive a aprender.	4	4	4	4
	Utiliza recursos y tecnología diversas y accesibles y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4

	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	4	4	4	4
	Resuelve conflicto en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	4
	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	4	4	4	4
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	4	4	4	4
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	4
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



 Dr. Agustín Rufino Rojas Flores

Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: RELACIONES INTERPERSONALES**Nombre del experto:** Dr. Sebastián Campos Meza**Especialidad:** Matemática y Física*“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”*

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Respeto	Demuestra actitudes para establecer amistades con cortesía y respeto hacia los demás.	4	4	4	4
	Valora y práctica las reglas y/o normas de convivencia dentro y fuera del aula	4	4	4	4
	Asume y respeta sus compromisos para llevarse bien con los demás.	4	4	4	4
	Practica intercambios sociales agradables en sus interacciones diarias.	4	4	4	4
Empatía	Práctica actitudes amables y de comprensión con sus compañeros de trabajo.	4	4	4	4
	Ayuda a sus compañeros cuando están en situaciones difíciles.	4	4	4	4
	Comparte con sus compañeros sus experiencias, materiales en un ambiente de armonía y amistad.	4	4	4	4
	Presenta una actitud de escucha y tienes interés por lo que otros dicen.	4	4	4	4
Asertividad	Demuestra capacidad para decir "no" cuando no estás de acuerdo con algo.	4	4	4	4

	Reconoce y comunica en forma adecuada sus limitaciones y potencialidades y la de sus compañeros	4	4	4	4
	Demuestra habilidad para tolerar y valorar las opiniones y/o ideas de sus compañeros.	4	4	4	4
	Reconoce y defiende sus derechos y la de sus compañeros.	4	4	4	4
Cooperación	Interactúa con seguridad, confianza y demuestra habilidades para establecer contacto y acercamientos sinceros con los demás.	4	4	4	4
	Demuestra capacidad para trabajar en equipo y cumplir con su responsabilidad en beneficio mutuo.	4	4	4	4
	Asume actitudes positivas para socializarse e integrarse con facilidad ante los demás.	4	4	4	4
	Promueve la construcción de una convivencia armónica y de afecto mutuo en sus interacciones interpersonales.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

Nombre del experto: Dr. Sebastián Campos Meza

Especialidad: Matemática y Física

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Preparación para la enseñanza de los aprendizajes	Tiene conocimiento sobre las características de los estudiantes, los enfoques actuales, los contenidos disciplinares, los procesos pedagógicos y didácticos en el área que enseña.	4	4	4	4
	Elabora la programación curricular de manera colegiada y pertinente a la realidad de su aula, garantizando la coherencia ente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	4	4	4	4
	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de los aprendizajes previstos.	4	4	4	4
	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los objetivos del aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.	4	4	4	4
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.	4	4	4	4
	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que les motive a aprender.	4	4	4	4
	Utiliza recursos y tecnología diversas y accesibles y el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje.	4	4	4	4

	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna	4	4	4	4
	Resuelve conflicto en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.	4	4	4	4
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	4	4	4	4
	Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo	4	4	4	4
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	4
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	4	4	4	4
	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, la de los estudiantes y las de la escuela.	4	4	4	4
	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar en base a ellos.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()



Firma y sello del experto

NOTA BIOGRÁFICA



Oscar Javier Celadita Meza, nació en el distrito de Huánuco, provincia de Huánuco y región Huánuco, el 18 de setiembre de 1978, cursó estudios de nivel primario en la I.E. Victor Andrés Belaunde, del distrito de la Victoria – Lima, y nivel secundario en la I.E. José Carlos Mariátegui, del distrito de Amarilis-Huánuco. En el año 2000 ingresó a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, en la Facultad de Ciencias de la Educación, Escuela Profesional de Educación Básica, en la especialidad de Matemática y Física del año 2000 al 2004, obteniendo el grado Académico de Bachiller en Ciencias de la Educación, así como el grado de licenciado en Ciencias de la Educación, especialidad de Matemática y Física.

Una vez obtenido el título profesional laboró como docente contratado en las Instituciones educativas: I.E. “Gregorio Cartagena” del distrito de Huácar, provincia de Ambo, en el año 2006; en la I.E. “Manuel Gonzales Prada” del distrito de Cayna, provincia de Ambo, en el año 2007; en la I.E. “Ricardo Flores Gutierrez” del distrito de Tomayquichua, provincia de Ambo, en el año 2008; en la I.E. “Santiago Antunes de Mayolo” del distrito de Margos, provincia de Huánuco, en el año 2009; en la I.E. “Pedro Pauleth Mostajo” del distrito de Huarín, provincia de Lauricocha, en el año 2010; en la I.E Emblemática “Nuestra Señora de las Mercedes” del distrito de Huánuco, provincia de Huánuco, en el año 2011; en la GUE “Leoncio Prado Gutierrez” del distrito de Huánuco, provincia de Huánuco, en el año 2012; en la I.E. “José Antonio Encinas Franco” del distrito del Santa María del Valle, provincia de Huánuco, en el año 2013; en la I.E. “Milagro de Fátima”, distrito de Huánuco, provincia de Huánuco, en el año 2014; en la I.E. “Jesús de Nazareno”, distrito de Margos, provincia de Huánuco, en el año 2015; en la I.E.N°33077 “San Pablo de Pichuy”, distrito de Santa María del Valle, provincia de Huánuco, en el año 2016; en la I.E.N°33065-“Pacroyuncan”, en el distrito de Santa María del Valle, provincia de Huánuco, el año 2017; en la I.E. “Señor de Exaltación de Pachachupán”, distrito de Acomayo, provincia de Huánuco, en el año 2018.

En la actualidad se encuentra como docente nombrado en la I.E.N°33007 “Barrio Santa Rosa” del distrito de Chavinillo, provincia de Yarowilca, región Huánuco, desde los años 2019-2022.

Como parte de su formación docente participó en diversos cursos presenciales y virtuales organizado el Ministerio de Educación, a continuación, menciono algunos:

Conocimientos Pedagógicos N°CV2068854

Enseñanza a Nivel Real de los Aprendizajes N°CV2451225

Evaluación Diagnóstica para el Nivel Secundario N°CV2235976

Inteligencia Emocional para el Aprendizaje N°CV2795689

Ciudadanía Digital N°CV2543359

Programa de Habilidades Básicas N°CV2114121



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **13:00h**, del día viernes **29 DE SETIEMBRE DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Adalberto LUCAS CABELLO
Dr. Agustin Rufino ROJAS FLORES
Mg. Mihay Yully ROJAS ORIHUELA

Presidente
Secretario
Vocal

Asesor (a) de tesis: Dra. Tomasa Veronica CAJAS BRAVO (Resolución N° 02613-2022-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Don Oscar Javier CELADITA MEZA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022”**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de..... *Dieciocho* (*18*)
Equivalente a *Muy Bueno*, por lo que se declara *Aprobado*
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... *14:30* ... horas de 29 de setiembre de 2023.

[Signature]
.....
PRESIDENTE
DNI N° *72471809*

[Signature]
.....
VOCAL
DNI N° *48525318*

[Signature]
.....
SECRETARIO
DNI N° *82674143*

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 00345-2023-UNHEVAL/EPG-D)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD-2023-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La que suscribe, emite la presente constancia de Antiplagio, aplicando el software TURNITIN, la cual reporta un **13%** de originalidad, correspondiente a **Oscar Javier CELADITA MEZA**, de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, de la tesis titulada: **RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022**; considerado como asesora a la Dra. Tomasa Veronica CAJAS BRAVO.

DECLARANDO (APTO)

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillco Marca, 18 de setiembre de 2023.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

RELACIONES INTERPERSONALES Y EL D
ESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCI
ÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, H
UÁNUCO 2022

AUTOR

OSCAR JAVIER CELADITA MEZA

RECUENTO DE PALABRAS

17039 Words

RECUENTO DE CARACTERES

94224 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

64 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

588.6KB

FECHA DE ENTREGA

Sep 17, 2023 9:22 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 17, 2023 9:24 PM GMT-5

● 13% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cros

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	CELADITA MEZA OSCAR JAVIER							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	954950416
Nro. de Documento:	22480704					Correo Electrónico:	rioromer2018@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	x	NO					
Apellidos y Nombres:	CAJAS BRAVO TOMASA VERONICA			ORCID ID:	0000-0001-8939-3733			
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	08343126

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	LUCAS CABELLO ADALBERTO
Secretario:	FERNANDEZ SANTA CRUZ DIONICIO RUPERTO
Vocal:	ROJAS FLORES AGUSTIN RUFINO
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	

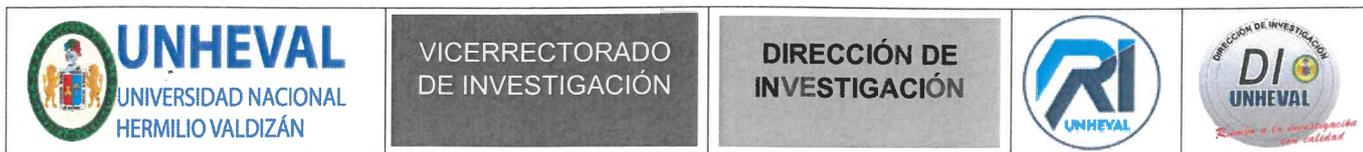

5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MILAGRO DE FÁTIMA, HUÁNUCO 2022
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Patente de Invención	<input type="checkbox"/>	
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	<input type="checkbox"/>	
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	EDUCACIÓN	RELACIONES INTERPERSONALES	DESEMPEÑO DOCENTE				
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>			
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):				SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	CELADITA MEZA OSCAR JAVIER		Huella Digital
DNI:	22480704		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 28/11/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.